

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานขาย  
กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร**

**นางสาวภักตินีย์ ศิริผล**

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

**พ.ศ. 2552**

**Factors Affecting Organization Commitment of Sales Representatives:  
A Case Study of an Animals Health Business of Betagro Group**

**Miss Paksinee Siriphon**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2009



ชื่อการศึกษา **ก้นคว่ำอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษา  
 สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร  
 ผู้ศึกษา นางสาวกศศิณี สิริผล ปริญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณพนธ์รักษ์ ปีการศึกษา 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรกับพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวน 109 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร ยามาเน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที สถิติทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านในระดับปานกลางดังนี้ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในองค์กรที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ( $r = 0.43$ ) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานขายที่สำคัญๆ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ ยุติธรรมและโปร่งใส ฝ่ายบริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จัดให้พนักงานขายมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล ความผูกพันองค์กร พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้ก็เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มา โดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์ไฉฉฉ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานขายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยความยินดีและเต็มใจ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับคุณพ่อและคุณแม่ที่ได้ดูแล ให้ความห่วงใย ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้กำลังใจ ขอขอบคุณทวีพันธ์ฟาร์ม และขอบคุณทุกท่านที่ มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนในการทำงาน จนทำให้การศึกษาค้นคว้า อิสระครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ภักตินิษฐ์ ศิริผล

ตุลาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ .....	7
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เครื่องเบทาโกร .....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์	
เครื่องเบทาโกร .....	52
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันองค์การของ	
พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	54
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพัน	
องค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	62
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การ	
ของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	67
การทดสอบสมมติฐาน .....	70
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	72
สรุปการวิจัย .....	72
อภิปรายผล .....	76
ข้อเสนอแนะ .....	80
บรรณานุกรม .....	83
ภาคผนวก .....	86
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ	
รายการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	87
ข รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .....	103
ค แบบสอบถาม .....	106
ประวัติผู้ศึกษา .....	115

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร แยกตามบริษัท .....	46
ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม จำแนกรายด้าน .....	54
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน .....	55
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน .....	56
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน .....	57
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา .....	58
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	59
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร โดยรวม จำแนกรายด้าน .....	59



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร .....	60
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ในด้านทุ่มเทเพื่อองค์กร .....	61
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	61
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ .....	62
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ .....	63
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	64
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	65
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กร .....	66
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	68
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเห็นความสำคัญของงาน กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	68
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	69
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร .....	70

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 การจัดโครงสร้างองค์การสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร .....	40

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว แต่ได้มีการหดตัวทางด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากภาวะวิกฤติการทางการเงิน การจะเกิดหน่วยงานใหม่ ขึ้นนั้นถือเป็นเรื่องที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในด้านต่างๆ มาช่วยในการปรับประคองกิจการ และต้องการเสียบประมาณเพิ่มเพื่อฝึกคนใหม่เป็นงาน จึงเป็นโอกาสเหมาะสำหรับ องค์กรที่ต้องการคนเก่งมาร่วมงาน โดยการให้อัตรากำลังทดแทนที่สูงกว่าที่เดิม ไม่มีกฎระเบียบมากมาย เหมือนที่เดิม สถานที่ทำงานที่ใหม่สะดวกสบายน่าอยู่ ทำให้มีการย้ายงาน หรือจากที่ทำงานเดิมมาสู่ที่ทำงานใหม่ ประกอบกับการบริหารงานที่ทำงานใหม่ให้ค่าตอบแทนตามกำลังความรู้ความสามารถของตัวบุคคล ใครทำงานมากก็ได้ค่าตอบแทนมาก ในขณะที่ทำงานเดิมอาจจะให้ค่าตอบแทนเท่าๆ กันหมด ไม่ได้ให้ตามจำนวนงานที่ทำ ตลอดจนไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ จึงดูเหมือนว่าไม่มีความเสมอภาคในการทำงาน บางคนไม่ต้องทำงานมากแต่กลับมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานสูง ลักษณะเช่นนี้จึงมีการย้ายงานเกิดขึ้นมาก ซึ่งการย้ายส่วนใหญ่เพื่อค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพงานและดีกว่า หรือย้ายเพื่อหนีงานหนักไปทำงานที่สบายกว่าเดิม เป็นต้น

พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เป็นกลุ่มอาชีพที่มีปัญหาเรื่องการย้ายงานหรือย้ายองค์กร ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาสัตว์อย่างมาก เพราะพนักงานขายเป็นบุคลากรที่ให้บริการลูกค้าในด้านการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับเวชภัณฑ์และวัตถุดิบอาหารสัตว์ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เวชภัณฑ์ยาและวัตถุดิบอาหารสัตว์แก่ลูกค้าที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสัตว์เศรษฐกิจและสัตว์เลี้ยง ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้บริการด้านความรู้เกี่ยวกับเวชภัณฑ์ยาและวัตถุดิบอาหารสัตว์แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่องทั้งสัปดาห์ ซึ่งพนักงานขายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์และวัตถุดิบอาหารสัตว์ต้องมีความอดทนต่ออุปสรรคต่างๆ และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับลูกค้า เพื่อที่จะเข้าถึงตัวลูกค้าได้ ซึ่งเป็นงานที่หนักจึงทำให้พนักงานขายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์และวัตถุดิบอาหารสัตว์ในธุรกิจสุขภาพสัตว์ ต้องการเปลี่ยนงานจากที่ทำงานเดิมไปสู่ที่ทำงานใหม่ ซึ่งภาวะทางเศรษฐกิจก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อการแสวงหางานใหม่ของพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่

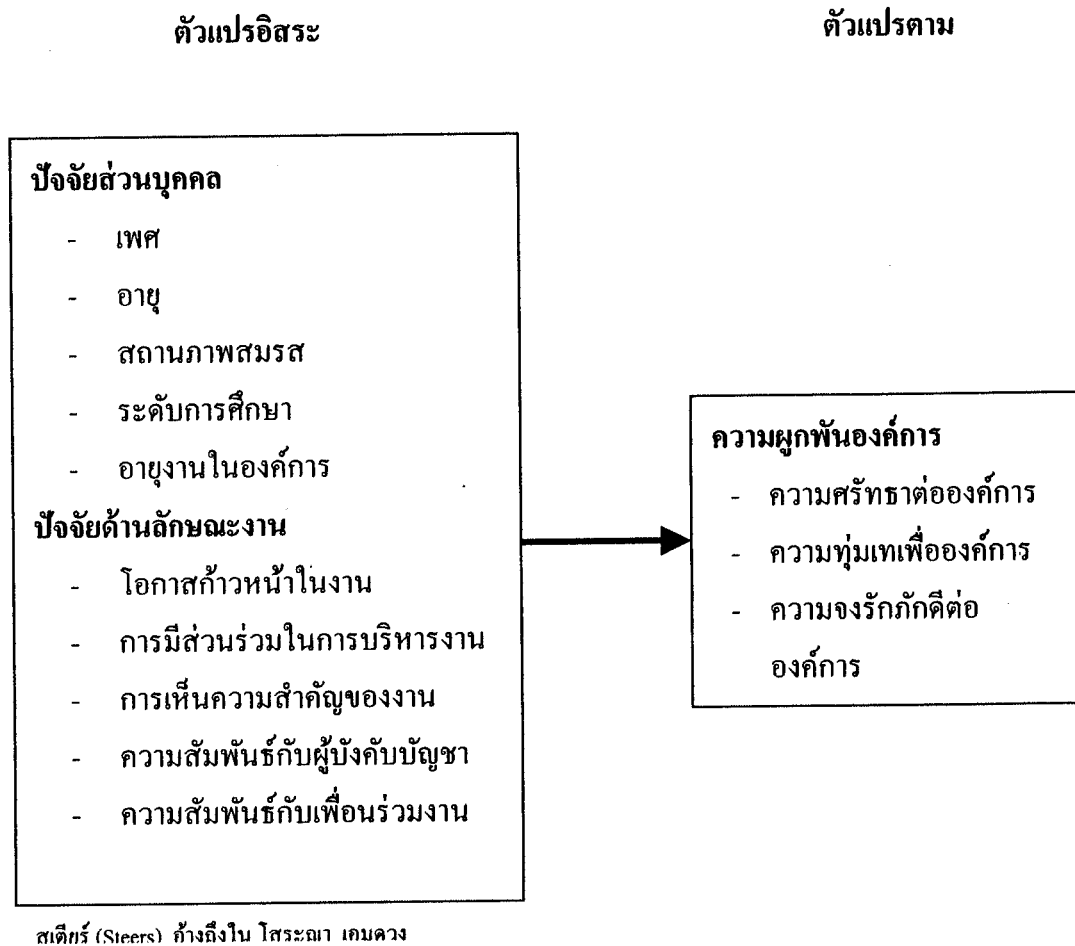
อัตราการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำ จะพบว่าความพึงพอใจกับการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกว่าช่วงที่อัตราการทำงานสูง ทั้งนี้เป็นเพราะช่วงที่มีการว่างงานต่ำ โอกาสที่จะเลือกงานที่ถูกต้องทำได้ง่าย แต่ในช่วงที่มีการว่างงานสูง ปรากฏว่าการหางานใหม่ ย่อมยากขึ้นเป็นเหตุให้จำเป็นต้องทนอยู่กับงานเดิมต่อไปแม้ว่าจะไม่มีความพึงพอใจก็ตาม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะที่มีการว่างงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานกับการลาออกจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็นอย่างมาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร ให้มีความตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และการเสียสละต่อหน้าที่และเพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานที่สุด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ ภายภาคหน้าสืบไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อยู่ในระดับมาก

4.2 พนักงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

## 5. ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวนทั้งสิ้น 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% (ชัยสิทธิ์ เจริมมีประเสริฐ, 2544: 58) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมดตามสัดส่วนที่ในแต่ละบริษัท โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 86 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือ เดือนกรกฎาคม – ตุลาคม 2552

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่มีผล หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมี 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6.1.1 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการอบรม พัฒนา ประชุม ทางด้านวิชาการต่างๆ

6.1.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ทั้งในด้านนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร

6.1.3 การเห็นความสำคัญของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อประเภทหรือชนิดของงานที่ตนปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร

6.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหน่วยงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำการปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานชายและเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6.2 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีของพนักงาน สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธาขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2.1 ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

6.2.2 ความทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานชาย ที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ

6.2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

6.3 พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร หมายถึง พนักงานชาย บริษัทในสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ที่ อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (นอร์ธปาร์ค) หมู่ 6 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์/แฟกซ์ 0 2955 05555



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับผูกพันองค์กรของพนักงานขายและสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอุปสรรคที่อาจเกิดจากระดับความผูกพันองค์กร

7.2 เสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา เพิ่มระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการจัดการองค์กร

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในด้านต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานขาย กรณีศึกษาสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย แบ่งออกเป็น

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ
2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเครือเบทาโกร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การ

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันองค์การ

ความหมายของความผูกพันองค์การ ได้มีผู้ที่ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบซึ่งในภาพรวมแล้ว ความผูกพันองค์การเป็นเรื่องในแง่ของความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (<http://www.websters.dictionery>) ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่า เป็นคำนาม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงจัง และมุ่งมั่นไปสู่จุดมุ่งหมาย อากาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตนแต่ให้ต้องมีการกระทำอย่างแน่นอน ข้อผูกพันตามสัญญาทางการเงิน ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราควรจะเป็น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 36) ได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า คือ ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ

วิลาวรรณ รพีพิศล (2549: 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่า หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน

จำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มูลนิธิทุกฝ่าย เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

จอช กรีนเบิร์ก (Josh Greenberg, 2006: 257) ได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ริชาร์ด เวลลินส์ (Richard Wellins, 2005: 159) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นการรวมกันของความผูกพัน (Commitment) ความจงรักภักดี (Loyalty) ผลผลิตภาพ (Productivity) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) นอกจากนี้ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกัน (Burke, 2003) คือ ความผูกพันในงาน (Job Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)

ทาส์เคอร์ (Tasker, 200: 8) ได้นิยามความหมายของความผูกพันของพนักงาน คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพนักงานและองค์กรที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คินิคกิ และครีทเนอร์ (Kinicki and Kreitner, 2003: 129) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงขอบเขตซึ่งแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลของการศึกษาจาก 68 รายงานการศึกษา และจากการศึกษาเป็นจากพนักงานเป็นรายบุคคลจากพนักงาน 35,282 คน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้จัดการในองค์กรให้พยายามเพิ่มความพึงพอใจต่องาน เพื่อที่จะยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องให้ได้ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้นนั่นเอง

โมเฮต และกริฟฟิน (Moorcead and Griffin, 2001: 98) เสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร หรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์กรของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเห็นตัวเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และมักมองข้ามสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเล็กๆ น้อยๆ แต่ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะเห็นตัวเองเป็นเสมือนบุคคลภายนอก และมักแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ มากกว่า รวมทั้งไม่มองถึงความเป็นสมาชิกขององค์กรของตนเองระยะยาว

นอร์ทคราฟท์ และเนล (North and Neale อ้างถึงใน โสระญา เอ็มควง, 2548: 6) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรได้แสดงถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ และสิ่งที่ดีต่อองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 9) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่เป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

เชลดอน (Sheldon อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548: 8) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพวกเขาเกี่ยวกับองค์กร หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 9) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าการให้ความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งนักวิชาการและองค์การวิจัยต่างๆ ซึ่งในการศึกษาถึงเรื่องความผูกพันของพนักงานก็ยังคงมีผู้ศึกษาและให้ความหมายอยู่อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม สำหรับความหมายและค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมาย จะเห็นได้ว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1) ความหมายที่เน้นด้านพฤติกรรม และ 2) ความหมายที่เน้นด้านทัศนคติ โดยที่ความหมายที่เน้นด้านพฤติกรรมจะแสดงถึงความพยายามในการทำงาน ความทุ่มเทให้กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยไม่คิดว่าเป็นหน้าที่ แต่คิดว่าเป็นประโยชน์ที่องค์กรของตนควรจะได้รับ ส่วนความหมายที่เน้นด้านทัศนคติจะแสดงออกโดยความรู้สึกว่าองค์กรและสมาชิกภายในองค์กรคนอื่นๆ เป็นเสมือนพี่น้องภายในครอบครัวเดียวกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีความต้องการที่จะทำให้องค์กรที่อยู่ร่วมกันมีความเจริญเพิ่มขึ้น และมีความต้องการที่จะดำรงสถานภาพนี้เอาไว้ และจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ พฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกมา

สะท้อนให้เห็นถึงการที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงออกในลักษณะของการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความศรัทธา ความทุ่มเท ความสามารถ ความพยายาม และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ตลอดจนจงรักภักดีและซำรงค้อยู่อย่างมุ่งมั่นในการเป็นสมาชิกขององค์กร

## 1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่งถึงปัจจุบัน แม้ยังไม่มีการสรุปว่าตัวแปรใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน Miner (1992: 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และ Steers โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ที่สำคัญคือ

### 1.2.1 แนวคิดทางด้านพฤติกรรม

เป็นแนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการ แสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวา กล่าวคือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออก ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และ พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น Becker (1960: 35) ได้ กล่าวถึงแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้นไว้โดยเรียกสิ่งที่ลงทุน นั้นว่า Side-Bet กล่าวคือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า หากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไร ซึ่งการที่คนๆหนึ่งไปเป็นสมาชิกของ องค์กรหนึ่งอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย สติปัญญา ในเวลานั้นให้กับองค์กร พร้อมทั้งยอมสูญเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เป็นต้น บุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดถือว่าเขาลงทุนกับ องค์กรไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า ดังนั้น การที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกของ องค์กร ยืงนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันจะ เพิ่มขึ้นตามระยะเวลา และยากที่จะละทิ้งองค์กรไปอย่างง่ายๆ เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่ จะสูญเสียไปมากขึ้น

### 1.2.1 แนวคิดทางด้านทัศนคติ

เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจาก แนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น มากกว่าคำนึงถึงความรู้สึก บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับ องค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรม โดยมีลักษณะเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านทัศนคติ โดยมีลักษณะของความคิดหรือความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความตั้งใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

### 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้องค์กร สรุปได้ดังนี้

บุชนันท์ (Buchanan อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548: 15) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรัก เลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548: 15) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์ประกอบแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ความศรัทธาต่อองค์กร คือ การแสดงถึงการที่บุคคลเข้าสู่องค์กรและยอมรับเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นไว้ เฮอร์เบิร์ต (Herbert อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 19) กล่าวว่า ความศรัทธาต่อองค์กรคือ การประสานพฤติกรรมบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดคกิจกรมและพฤติกรรมไว้แล้ว โดยการเสนอแนวการเข้าร่วม การที่บุคคลแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและให้สัญญาต่อตนเองหรือตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็จะต้องถูกใจให้ใช้พลังที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริงและแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในบางองค์กรความผูกพันของบุคคลต่อตัวเองจะใกล้เคียงกับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรจึงอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันหรือไปด้วยกันอย่างลงรอย ความศรัทธาต่อองค์กรจะยั่งยืนเมื่อพนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า ความศรัทธาต่อองค์กรเป็นการที่บุคคลากรเข้าสู่องค์กร และยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่างๆ ขององค์กร และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลากรขาดความศรัทธาต่อองค์กร ไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กร จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงาน และความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรลดลงได้

กล่าวโดยสรุป ความศรัทธาต่อองค์กรเป็นลักษณะที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากความศรัทธาต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกในรูปของการเชื่อถือ การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีความสอดคล้องกับค่านิยมของตัวพนักงานและพร้อมที่จะแก้ปัญหาให้องค์กร เสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตัวเอง มีความรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาว

2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลที่เข้าสู่องค์กรแล้วมีความทุ่มเท เต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร วิคเตอร์ เฮช วรูม (Victor H. Vroom อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 20) กล่าวว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคนๆ นั้นมีความคาดหวังกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้นคือ เมื่อบุคคลเห็นโอกาสที่จะใช้

ความสามารถและความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทในงานเมื่อผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิดและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และจากการศึกษาของ โสกา ทรัพย์มากอุดม (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 20) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ 1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 2) ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง 3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และ 4) ความหลากหลายของงาน

กล่าวโดยสรุป ความทุ่มเทเพื่อองค์กรเป็นลักษณะที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละและตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่บุคคลเมื่อเข้าสู่องค์กรแล้วไม่ต้องการเปลี่ยนไปอยู่องค์กรอื่น ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 20) ได้อธิบายถึงความผูกพันในแง่ทางสังคมวิทยาว่าเป็นการกระทำที่เป็นไปในทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง การที่บุคคลประกอบอาชีพใดๆ แล้วมักจะ ไม่เปลี่ยนองค์กรด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพราะเขาได้ผ่านขั้นตอนและต้องการที่จะประกอบอาชีพกับองค์กรเหล่านั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ เพราะโดยปกติการที่ยึดองค์กรเป็นการเฉพาะของสายองค์กรนั้นๆ แล้ว มักจะ ไม่มีการเปลี่ยนองค์กรอีก ถึงแม้จะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังคงต้องการที่จะยึดอาชีพนั้นต่อไป ทั้งนี้ แสดงว่าเขามีความผูกพันต่อองค์กรที่ เบคเกอร์ เรียกว่า Consistent Behavior ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่า จะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่นๆ ที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตามที แต่นั่นไม่ใช่ทางเลือกสำหรับเขาอีกต่อไป

อำนวยการ ปฏิพันธ์แผ่พงศ์ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 20) กล่าวว่า ให้ความจงรักภักดีและการอุทิศตนของลูกจ้างไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เอง ฝ่ายจัดการต้องทำให้เกิดขึ้นมา การสร้างบรรยากาศแห่งความจงรักภักดีโดยการดูแลเอาใจใส่และให้ความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองมากนัก แต่จะได้รับประโยชน์มีคุณค่ามาก โดยมีหลักการพื้นฐานคือ การให้หลักประกันเรื่องงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับ มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม เพราะการจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่เป็นธรรมก็เหมือนกับการเลื่อนคนให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวคือ เป็นการช่วยส่งข่าวสารให้ทุกคนรู้ว่าความจงรักภักดีย่อมได้รับรางวัลตอบแทน



ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพอใจในเป้าหมายขององค์กรตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (อ้างถึงใน ยุวนิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 22) ได้กล่าวถึงการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรต้องเริ่มต้นด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขา โดยได้รวมกลุ่มความต้องการสำคัญๆ ของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสมบูรณ์ อันได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการทางสรีระทั้งหมดคนนั่นเอง รวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควรในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างพอสมควร

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวเขาอย่างไร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่นๆนอกเหนือไปจากการทำงานหรือไม่ เป็นต้น

3. คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีและสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อยๆ

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีจะทำให้พนักงานมีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความห่วงใยอย่างจริงจังและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงความรู้สึกหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกมาในลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความศรัทธาขององค์กร 2) เชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และ 3) ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดี ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และดำรงสภาพการเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

#### 1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกๆ องค์กร มีผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ภรณ์ มหามนต์ (อ้างถึงใน ยูนิคซ์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 15) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สเตียร์ (Steers อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เจริญสุข, 2545: 11) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ ยูนิคซ์ วสุพลเศรษฐ์ (2547: 15) ให้ข้อคิดเห็นว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังนี้

1. ลอดัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่นๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัว หรือกีฬา พนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร

2. ลอดัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Remover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออก ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการจะโยกย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความเต็มใจอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลากหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น การจูงใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการทางด้านทฤษฎีการบริหารองค์กรหรือแนวคิดเกี่ยวกับองค์กร ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เท่าที่ผ่านมาได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน คือ

มอร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 2001: 98) กล่าวว่า มีแนวทางบางอย่างสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสิ่งที่สำคัญก็คือ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผลและการมีความมั่นคงในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร การให้อิสระในการทำงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน และมีบางงานวิจัยที่แนะนำว่า ปัจจัยที่สามารถโน้มนำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ได้แก่ การให้รางวัล (Extrinsic Rewards) การมีบทบาทหน้าที่ในงานที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

เชลดอน (Sheldon อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 25) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ซึ่งสอดคล้องกับ ลี (Lee อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 9) ที่ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สตีเยอร์ (Steers อ้างถึงใน โสระญา เอมดวง, 2548: 16) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง เพศ อายุ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส และองค์ประกอบส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความหลากหลาย ของงาน โอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า มีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่ม ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ปัจจัยทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้ บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร

ต่อมา สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ เทียมเก่า, 2547: 13) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์กรประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสูงอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมานาน แรงจูงใจในการทำงาน และระดับ การศึกษาที่สูง

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทงาน หมายถึง งานที่มีคุณค่าบทบาทที่เด่นชัด ของงาน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจาย อำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความผูกพันองค์กร

4. บรรยากาศในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลในระหว่างการทำงานมีความ ผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพล ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ มอททาสซ์ (Mottaz อ้างถึงใน ยูวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 26) ได้แบ่ง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยแบ่งเป็น

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน เพศ ระดับการศึกษา และค่านิยมในงาน
2. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในส่วนของนักวิชาการไทย ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 4) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม รายได้และผลประโยชน์ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวไว้ สรุปได้ว่าประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะทางด้านโครงสร้างองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส आयงานในองค์กร และระดับการศึกษา และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส आयงานในองค์กร และระดับการศึกษา โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัย ดังนี้

1.1 เพศ (Gender) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry อ้างถึงใน อัจฉรวาทิ จุติสมวาร, 2548: 25) พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานหรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ แคนเทอร์ และมาเวต์ และคนอื่นๆที่พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงมีโอกาสนในการเลือกงานทำหลากหลายน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้หญิงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย จากการตระหนักเรื่องเพศในการเลือกอาชีพของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ คอคค์ และแมคคิ้ว และไรท์ (อ้างถึงใน อัจฉรวาทิ จุติสมวาร, 2548: 25) ที่พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากผู้หญิงมีภาระทางครอบครัวมากกว่าผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวและยังเกิดจากการจัดบรรยากาศในองค์กร ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้หญิง เช่น ในการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจเกิดจากหญิงเองไม่ชอบการเดินทางไปทำงานในต่างพื้นที่หรือรับตำแหน่งได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีผลงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานขายหรือหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาเหล่านี้มีความคิดเห็นว่าจะเกิดจากลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กร หรือในภาวะปัจจุบัน การรับเข้าทำงานได้ได้นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัด

ทางอาชีพมากนักเหมือนในอดีต โอกาสในการหางานทำของเพศหญิงจึงมีความเท่าเทียมกับเพศชาย (จิระเดช ทศยาพันธ์ , 2547 และทิพย์วรรณ เทียมเก่า, 2547)

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลที่ได้ศึกษามาเพศหญิงน่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีการย้ายงานหรือการไปทำงานนอกพื้นที่น้อยกว่าเพศชาย แต่ในความเป็นจริง ยังมีเงื่อนไขมากมายที่ไม่เอื้อต่อการย้ายงาน โดยเฉพาะการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งแยกอาชีพของเพศหญิง จึงยากที่จะสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายได้

**1.2 อายุ (Age)** นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนให้ความสำคัญเห็นสอดคล้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ ฮีร์บินเนค และ อุลโท (Herbiniak and Alutto, อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548: 25) พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่สนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป ดังนั้น อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

**1.3 สถานภาพ (Status)** กล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่าน เช่น ลินคอล์น และเคลเบอร์ก (Lincoln and Kalleberg, อ้างถึงใน ยวนินิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 28 ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายในด้านสถานที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า และมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ โสภาทริพย์มากอุดม (2533: 20 ) ที่พบว่า คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานมีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคนโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโอกาสในการเลือกการจ้างงานที่ดึงดูดใจ ในขณะที่คนที่แต่งงานแล้วมีโอกาสในการเลือกงานน้อยกว่าคนโสด และยังมีภาระที่ต้องรับผิดชอบเพราะต้องการความมั่นคงในงานสูง เช่นเดียวกับ สิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 85) ที่พบว่าพนักงานสายวิศวกรรม องค์กร โทรศัพทแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจเนื่องมาจากพนักงานที่

สมรสแล้วมีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของฐานะครอบครัว จึงเห็นว่าการเปลี่ยนงานและการลาออกจากงานเป็นเรื่องความเสี่ยง แนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนที่มองว่าคนแต่งงานแล้วรู้สึกว่าการที่คนผูกพันกับองค์กร หรือถ้าต้องออกจากองค์กร จะเป็นการสูญเสียผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่ควรจะได้รับ ดังนั้น การเปลี่ยนงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานใหม่สามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าหน่วยงานเก่า

ในบางงานวิจัยพบว่า คนโสดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว กล่าวคือ งานของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532: 52) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องออกปฏิบัติงานในต่างจังหวัด ดังนั้น คนโสดซึ่งมีอิสระคล่องตัวสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงมีแนวโน้มในความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนแต่งงานแล้ว นอกจากนี้ในบางงานวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น องค์กรราชการ ซึ่งให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (ภัทริกา ศิริเพชร, 2541: 69)

กล่าวโดยสรุป คนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่มีครอบครัวแล้ว น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศเกิดปัญหาวิกฤติ ผู้ประกอบการมีการเลิกกิจการ ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น ความพยายามที่จะรักษาสถานภาพและบทบาทของตัวเองไม่ให้ตกงาน จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะคนที่มีภาระที่จะต้องรับผิดชอบในครอบครัวหรือเป็นกำลังหลักของครอบครัว

*1.4 อายุงาน (Tenure) สมาชิกในองค์กรที่ทำงานหรืออยู่กับองค์กรมานานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะการมีอายุงานในองค์กรมาก ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเป็นเงาตามตัว และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรก็เป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงาน และเป็นการพัฒนาอาชีพของตนในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญ ผลประโยชน์ การแบ่งปันผลกำไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ขวงตระกูล, 2541: 21)*

บุชนันท์ (Buchanan อ้างถึงใน ยูนิตซ์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 30) ได้ศึกษากับผู้จัดการบริษัทต่างๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กร ตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้จัดการที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันสูงสุด และผู้จัดการที่มีอายุงานไม่ถึงปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานจะเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร



ในการทำงานเดียวกัน มอททาส (Mottaz อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 30) ได้ให้เหตุผลสนับสนุนในงานวิจัยของเขาว่า การที่บุคคลอยู่ในองค์กรนานๆ นำที่พวกเขา จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เนื่องจากคนที่อยู่ในองค์กรยิ่งนานก็ยิ่งได้ครอบครอง ตำแหน่งที่ต้องการได้รับรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) มากขึ้น มีเพื่อนที่ใกล้ชิดสนิทสนม ยิ่งขึ้น ดังนั้น คนที่อยู่กับองค์กรนานๆ ก็น่าที่จะพอใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

กล่าวโดยสรุป อายุงานน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร เพราะระยะเวลาจะก่อให้เกิดการสั่งสมความรู้สึก ความเข้าใจ และการปรับตัวได้มากขึ้น รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ ยกเว้นในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ บรรยากาศขององค์กร มากกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่าง เคร่งครัด ซึ่งพนักงานอาจไม่ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรมากนัก จึงอาจมีผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษา (Education) นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาพบว่าการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความ ผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาดำ ทั้งนี้ เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง มักจะมีความ ผูกพันต่อวิชาชีพ (Profession) ของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความคาดหวัง (Expectation) ต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวัง ของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง (ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 30) นอกจากนี้ยังได้ ทำการศึกษาตัวพยากรณ์ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรที่ให้บริการประชาชน (Human Service Organization) พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก คนที่สำเร็จการศึกษาดำเนินมีข้อจำกัดในทางเลือก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหา เหตุผลมาสนับสนุนการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่มีระดับการศึกษาดำเนินจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจาก โอกาสในการแสวงหาองค์กรใหม่มีข้อจำกัดในระดับ การศึกษา การเปลี่ยนงานอาจทำให้เสียเวลาเริ่มใหม่ โดยคาดหวังว่าตนจะได้รับรางวัลค่าตอบแทน ในระดับสูงถ้ายังทำงานอยู่ หรือมีความผูกพันอยู่ต่อไป และจะเป็นการสูญเสียอย่างมากถ้าลาออก จากองค์กรหรือไม่ผูกพันกับองค์กร นอกจากนั้นในองค์กรบางประเภทที่ไม่จำเป็นต้องใช้พนักงาน ที่มีความรู้ระดับสูงมากนัก พนักงานที่มีอยู่มีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนักทำให้ระดับ การศึกษาคูล้ำว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่อาจจะส่งผลให้ปัจจัยอื่นมีผลกระทบ มากกว่า

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดการศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังด้วยความรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ซึ่ง Gilmer (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 35) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในงานว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และ George and Jones (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 35) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ การได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จ (Feeling of Accomplishment) ของงานที่ตนทำอยู่ และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of Doing Interesting Work) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หรือการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ ความมีสถานะ (Status) หรือการคงสถานภาพหรือตำแหน่งของตน โดยไม่โยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต่ำกว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำใ้บุคคลมีความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป อารี เพชรผุด (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ โอกาสที่ถูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ เพราะการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน ยูนิคย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 36) กล่าวว่า ความก้าวหน้าหมายถึง คนมีโอกาสราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าจากการกระทำนั้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสมิมีความก้าวหน้าในเรื่องการจะศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ททุ่มเทความสามารถในการทำงานเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) ในทักษะวิชาชีพ ครอบครองที่

บุคลากรยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ขอมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ขอมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน การทำงานเป็นทีมที่มีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า มีผู้ลาออกจากองค์กรในระดับที่ต่ำ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความก้าวหน้าในงานมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความก้าวหน้าเป็นรางวัลตอบแทนที่จูงใจให้บุคคลอยากอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนพนักงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลงานที่เกิดจากความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ฮริบีเนียด และอลันโต (Hrebiniak and Aluto อ้างถึงใน ชาญณรงค์ คำรงค์ศักดิ์, 2541: 13) ได้ทำวิจัยในปี 1973 และพบว่า “มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร”

2.3 การเห็นความสำคัญของงาน ชาญณรงค์ คำรงค์ศักดิ์ (2541: 11) เป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน เพราะการที่สมาชิกขององค์กรได้รับผิดชอบงานที่ขอบข่ายกว้างขวางและมีคุณค่า ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากและในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรจะน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งนักวิชาการที่สนับสนุนในเรื่องนี้ ได้แก่ Katz and Kahn ในปี 1966 พบว่า “การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เขามีความสุขและรู้สึกมีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น” (ชาญณรงค์ คำรงค์ศักดิ์, 2541: 10)

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการปกครองและกระบวนการการบริหารที่ข้าราชการได้รับจากผู้บริหาร ซึ่ง กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน ชวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 39) ได้กล่าวถึงวิธีการบังคับบัญชาไว้ว่า การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานก็มีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้

การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง และความรู้สึกในการคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติ มีการประสานงานที่ดีต่อกัน ซึ่ง กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guifore and Gray อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 40) ได้กล่าวว่า การได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ซึ่งผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานให้สำเร็จลงด้วยดี ในด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชานั้น มอททาสซ์ (Mottaz อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 40) ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพตานั้น ผู้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือการช่วยเหลือในงานที่ยาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาส่วนตัว และให้ความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางสังคมหรือบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมโยงนี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและปราศจากความแตกแยก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 40) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจากการศึกษาหลายแห่งพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารของหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะได้ทราบว่าการที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมีความก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ และความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรที่มีความชื่นชมในความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพและเกิดความศรัทธาต่อหน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ รวมถึงความเข้าใจกันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาน่าจะมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรจะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสกำหนดวิธีปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงในเรื่องต่างๆ มีความเป็นกันเองกับบุคลากรเหล่านี้จะเป็น

การส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

ฮีร์บินเนค และอูทโท (Hrebiniak and Alutto อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 38) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ในขณะที่ สเตียร์ (Steers อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 38) พบว่า ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้ยิ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ส่วน มอททาส (Mottaz อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 39) พบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิลโล ทองทวิ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 39) ยังพบว่าทัศนคติของผู้ร่วมงานต่อองค์กรเป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรตัวหนึ่ง เนื่องจากสมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงาน และหากกลุ่มเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกหรือทัศนคติเช่นเดียวกับกลุ่มซึ่งมีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต และนันทนา ประกอบกิจ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547 : 35) ที่พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เพราะแนวโน้มของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อกลุ่มและองค์กร ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะเมื่อบุคคลเข้าทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งแล้ว ก็จะมีการเข้าสังคมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและ

ได้รับสัมพันธภาพจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ดังนั้น ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติต่อองค์กรที่ดี จะมีผลให้บุคลากรนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน่าจะมีผลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นมิตรต่อกัน จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยกันได้ดี มีความสุข มีความผูกพัน มีความจงรักภักดีและทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

### 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (อ้างถึงใน สมจิตต์ ต้นสกุล, 2548: 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบซึ่งเป็นสาเหตุที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มี 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivated Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ดังนี้คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคลนั้น

1.2 ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตาม การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้นก็จัดอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเช่นกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ แต่เป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น เรียกว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่มิใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แท้จริง

2. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจำจวน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Surrounding Condition) มีดังนี้ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้ออำนวยต่อวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship) รวมถึงการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทางกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ มีรถประจำตำแหน่ง มีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) ได้แก่ การติดต่อพบปะโดยทางกริยาหรือวาจา แต่ไม่รวมถึงการยอมรับนับถือหรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่ง

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peer) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร ซึ่งนโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งมีลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น องค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคง หรือความไม่มั่นคงขององค์กร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปทั้งสององค์ประกอบดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ซึ่งส่งผลต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะต้องสร้างขึ้นให้ดำรงอยู่ในผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุนนั้นมีผลต่อการทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะอยู่ในสภาพที่ดี เช่น การที่มีสภาพในการทำงานที่ดีก็ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นนั้นได้ เพราะว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์การ

#### ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

Becker (อ้างถึงใน อัจราวุฒิจูติสมวาร, 2548: 9) ได้พัฒนาทฤษฎีมาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost Notation) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การที่บุคคลเกิดความรูสึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับ การยึดมั่นผูกพันไว้จึงเป็นทางเลือกที่ควรทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น

ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลาอันนานนั้น เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงานซึ่งจะมีผลในการพิจารณาบำเหน็จบำนาญ เมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์การไป เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ซึ่งทรัพย์สินนั้นก็ คือ การที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันนาน บุคคลก็จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกได้ยากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การไม่นาน เพราะเขาได้พิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

จากทฤษฎีการลงทุนของ Becker สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะของบุคคลที่ได้นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์การ โดยมีการลงทุนกับองค์การในรูปแบบต่างๆ เมื่อบุคคลได้ลงทุนไปแล้ว ย่อมหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น จึง



จำเป็นต้องผูกพันต่อองค์การต่อไป อาจเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของความผูกพันที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์การจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไป กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้สูญเสียไปในเรื่องนั้นๆ เมื่อคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปมีมูลค่าสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การจะสูงตามไปด้วย

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับเครือเบทาโกร

ประวัติความเป็นมา เครือเบทาโกร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2510 ภายใต้ชื่อ บริษัท เบทาโกร จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ โดยมีสำนักงานใหญ่แห่งแรกตั้งอยู่ที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายฯ กรุงเทพมหานคร และก่อตั้งโรงงานแห่งแรกที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

เบทาโกรขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการสร้างฐานการผลิตด้านปศุสัตว์แห่งแรก ประกอบด้วย ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงงานอาหารสัตว์ และโรงฟักไข่ ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และได้ขยายฐานการผลิตเต็มรูปแบบไปยังจังหวัดลพบุรี เนื่องจากมีความเหมาะสมทั้งทางด้านวัตถุดิบและทำเลที่ตั้ง กลายเป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาของการเป็นผู้นำอุตสาหกรรม การเกษตรครบวงจร ประกอบด้วย โรงงาน อาหารสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงฟักไข่ โรงงานแปรรูป และคัดแต่งเนื้อสุกรอนามัยและ โรงงานผลิตอาหารปรงสุกแช่แข็งจากเนื้อสุกรอนามัยและเนื้อสุกร เอสพีเอฟ ฯลฯ

จากธุรกิจที่เป็นพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรนำไปสู่การจัดตั้งบริษัทในเครือที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกหลายแห่ง เพื่อรองรับเครือข่ายธุรกิจของเบทาโกร ตั้งแต่ธุรกิจการผลิต การเลี้ยง และการพัฒนาสายพันธุ์ ทั้งสุกร ไก่เนื้อและไก่ไข่ การจัดทำฟาร์มพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ การผลิต และจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ในระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังร่วมมือกับเกษตรกรในโครงการประกันราคาไก่เนื้อและไก่ไข่ โครงการจัดเลี้ยงสุกรขุน การผลิตและจำหน่ายสุกรขุน เนื้อไก่สด ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก

ปัจจุบัน เครือเบทาโกร เป็นหนึ่งในผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรของประเทศไทย ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจอาหารสัตว์ ปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์ สำหรับสุขภาพสัตว์ ไปจนถึงผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อการส่งออกและจำหน่ายในประเทศ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างหลากหลาย ภายใต้แนวคิด “เพื่อคุณภาพชีวิต”

## วิสัยทัศน์

เครือเบทาโกรมุ่งผลิตและพัฒนาอาหารที่มีคุณภาพสูงและปลอดภัย จากฐานอุตสาหกรรมเกษตรที่ทันสมัย เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรโลก

## พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว เครือเบทาโกร มุ่งมั่นที่จะ

- พัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ
  - ปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้บริโภค
  - ดำเนินการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่เป็นเลิศ ภายใต้สัญลักษณ์ของเครือเบทาโกร
  - มีเครือข่ายการตลาดและการผลิตในแหล่งที่สำคัญของโลก
  - สร้างประโยชน์ร่วมกันในระยะยาวต่อลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ผู้ร่วมทุน และ ผู้ถือหุ้น
- การจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการกำหนดภารกิจการบริหารบุคคลดังนี้ คือ

“สร้างคนเบทาโกร เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด”

“สนับสนุนและให้โอกาสเติบโตตามศักยภาพ”

“ดูแลรักษาให้อยู่กับองค์กรยาวนาน”

ปัจจุบันเบทาโกรมีพนักงานทั้งหมด 18,000 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นเจ้าหน้าที่ 3,000 คน และพนักงานปฏิบัติการประมาณ 15,000 คน

เจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนงานนั้น ได้แบ่งออกเป็นตำแหน่งหลักๆ ดังต่อไปนี้

นักวิทยาศาสตร์	472	คน	คิดเป็นร้อยละ	16 %	ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
วิศวกร	145	คน	คิดเป็นร้อยละ	5 %	ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
สัตวบาล	462	คน	คิดเป็นร้อยละ	15 %	ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
สัตวแพทย์	112	คน	คิดเป็นร้อยละ	4 %	ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
อื่นๆ	1,809	คน	คิดเป็นร้อยละ	60 %	ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

เบทาโกรมีการสร้างแนวทางการพัฒนาคนโดยเริ่มต้นตั้งแต่พนักงาน หัวหน้างาน ผู้จัดการ ไปจนถึงผู้นำ มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ

การจัดงานและภาระงาน มีการให้อำนาจในการตัดสินใจสำหรับพนักงานทุกฝ่าย ทุกระดับชั้น ตามวิธีปฏิบัติที่ยอมรับกันในองค์กร เช่น การตัดสินใจด้านการอนุมัติวงเงินเบิกเกินบัญชีล่วงหน้า การคัดเลือกลูกค้า ซึ่งสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน โดยพนักงานได้รับการว่าจ้างสำหรับภาระงานที่กำหนด ทำในชั่วโมงงานที่กำหนด โดยแต่ละทีมรับผิดชอบตารางการทำงาน และการปรับปรุงกระบวนการของตนเอง พร้อมกับโอกาสในการนำเสนอการริเริ่มกระบวนการ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทั่วทั้งองค์กร

เบทาโกร มีการส่งเสริมความสามารถและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เน้นความเป็นเลิศในสายงานแต่ละสาย โดยไม่มีการปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศในสายงาน เริ่มจากการปฐมนิเทศ รวมถึงการฝึกอบรมระหว่างปี

## 2. การใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม ความคิด และความคิดเห็นที่หลากหลาย

ค่านิยมร่วมของ เบทาโกร โดยการใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม ความคิด และความคิดเห็นที่หลากหลาย คือ การทำงานเป็นทีม โดยการประสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานทุกระดับ เพื่อผลสำเร็จและความภาคภูมิใจร่วมกัน

ความพร้อมจากการใช้ประโยชน์จากความคิด อำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงผลจากการฝึกอบรมอันหลากหลาย ทำให้พนักงานมีศักยภาพและมีประสิทธิภาพในการนำวัฒนธรรม ความคิด และความคิดเห็นที่หลากหลาย มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เบทาโกร มีการกำหนดประเภทงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงมั่นใจได้ว่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่มีการเหลื่อมล้ำหรือเกิดช่องว่างขาดหน่วยงานรับผิดชอบภายในองค์กร

ผู้จัดการและหัวหน้างานทุกระดับชั้น ได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาองค์กร และบุคลากรในสายบังคับบัญชา ช่วยให้พนักงานเข้าใจ เห็นคุณค่า เป็นส่วนผลักดันให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุดจากงานและหน่วยงานแต่ละประเภท

## 3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการแบ่งปันทักษะ

พนักงานได้รับการกระตุ้นให้สามารถใช้ความสามารถพิเศษอันหลากหลาย รวมถึงความสามารถหลัก เช่น ภาษาอังกฤษ เนื่องจากความจำเป็นต่อการประสานงานนอกองค์กร พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดไปยังพนักงานร่วมสายบังคับบัญชาได้ โดยมีการคัดกรองความสามารถเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกเข้าทำงาน ตลอดถึงการฝึกอบรมระหว่างปี การตระหนักถึงประสิทธิผลของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูง ได้ส่งเสริมให้บรรลุผลด้วยการจัดการสารสนเทศ ด้านระบบการสื่อสาร เพื่อตอบสนองต่อประเด็นนี้ องค์กรมีระบบการสื่อสารด้วยวิธีการส่งผ่านด้วย

ระบบคอมพิวเตอร์ เมื่อผู้บริหารระดับสูงต้องการสื่อสารมายังผู้ปฏิบัติงาน เช่น กำหนดการจัดงาน ครอบรอบการจัดตั้งองค์กร ผู้บริหารได้จัดทำสื่อการสื่อสารรูปแบบหลากหลาย เช่น วิดีทัศน์หรือการติดประกาศบนบอร์ดสนทนา บรรจุอยู่ในระบบสารสนเทศขององค์กร ป้ายประกาศ ทำให้พนักงานสามารถทราบข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง และมีประสิทธิภาพ

#### 4. ระบบการจัดการผลการดำเนินการของพนักงาน

การทบทวนผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเปรียบเทียบกับเป้าหมายในแผนการพัฒนานุเคราะห์แผนการพัฒนาของพนักงานแต่ละคนจะระบุถึงวันที่จะบรรลุผลในระดับที่สูงขึ้น และพนักงานจะได้รับการสอบถามถึงเป้าประสงค์ในอาชีพทั้งในและนอกอุตสาหกรรม โดยมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี และมีการตรวจสอบช่วงกลางระหว่างปีเพื่อประเมินความก้าวหน้าและระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การจัดทำแผนการปรับปรุง แก้ไขปัญหาอุปสรรค

ค่าตอบแทนแก่พนักงานในแต่ละระดับมีมาตรฐานที่สามารถแข่งขันกันได้ภายในอุตสาหกรรมเดียวกันและเสริมด้วยการมอบค่าตอบแทนพิเศษเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทั้งนี้ มีการให้รางวัล ยกย่องชมเชยที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จจากการดำเนินงาน การให้รางวัลในเวลาที่เหมาะสม และการแบ่งปันพฤติกรรมอันเป็นตัวอย่างที่ดี หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศคือ การให้รางวัลทันที และประกาศกิตติคุณทางสื่อเผยแพร่ไปทั่วทั้งองค์กรผ่านทางนิตยสารและสื่อ Intranet ของเครือเบทาโกร

#### 5. การจ้างงานและความก้าวหน้าในการงาน

คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของผู้มีโอกาสมือพนักงาน ได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรในใบพรรณนางานที่เป็นทางการแต่ละตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วยกลุ่มทักษะและคุณลักษณะ ซึ่งพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนงานอ้างอิงตามมาตรฐานของอุตสาหกรรม โดยมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับเบทาโกรใบพรรณนางานได้รับการปรับปรุงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบทุกครั้ง ซึ่งเกิดขึ้นหลังการวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต

#### 6. การสรรหา ว่าจ้าง และรักษาพนักงานไว้

กระบวนการสรรหาและว่าจ้างอย่างเป็นระบบของ เบทาโกร มีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยสรรหาจากการติดตาม การแนะนำของพนักงาน การทำงานร่วมกับอาจารย์และแนวของมหาวิทยาลัย การว่าจ้างจากคู่แข่ง รวมถึงการโฆษณาในสื่อต่างๆ เพื่อให้มีความหลากหลาย แหล่งของผู้ที่มีโอกาสมือพนักงาน และมีการทบทวนความหลากหลายของพนักงานในปัจจุบันเพื่อแก้ไขความไม่เหมาะสมในการสรรหา

ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะได้รับการสัมภาษณ์จากผู้จัดการฝ่ายที่ต้องการว่าจ้าง หัวหน้างาน หรือสมาชิกในหน่วยงาน อย่างน้อย 1 คน โดยจะมีชุดคำถามเพื่อตัดสินว่า ผู้สมัครมีทัศนคติในการทำงานที่เหมาะสม มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับภาระงาน

การสรรหาที่มีประสิทธิภาพเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้บรรลุความต้องการนั้น ความพยายามในการสรรหาจึงถูกวางแผนให้สามารถระบุผู้ที่จะมาเป็นพนักงานที่จะประสบความสำเร็จภายใต้วัฒนธรรมองค์กร ความพยายามในการรักษาพนักงานไว้ มีจุดมุ่งเน้นที่กลุ่มหลักของพนักงาน โดยการสนับสนุนพนักงานด้วยการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลและค่านิยมในการทำงาน โปรแกรมการให้รางวัลและสิ่งจูงใจการสอนงานและการแนะนำอย่างใกล้ชิด รวมถึงสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัวโดยการทำงานเป็นทีม

#### 7. การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ

เบทาโกร มีการวางแผน พัฒนาและดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจของเครือ โดยร่วมจัดทำกับผู้บังคับบัญชาตามสายงานและฝ่ายบุคคลสายธุรกิจ เช่น การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตร การติดตามประเมินผล ฯลฯ

ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานจะดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงานสนับสนุนการฝึกอบรมให้แก่พนักงานทั้งในส่วน Off the Job Training และ on the Job Training โดยให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท โดยมีการติดตามการพัฒนาของพนักงานอย่างใกล้ชิด มอบหมายหรือให้โอกาสพนักงานในการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

บริษัทได้เห็นถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กร จากวิสัยทัศน์ของบริษัท เบทาโกร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ ส่วนหนึ่งคือ การมีพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จ และการก้าวพัฒนาของเบทาโกร ให้เป็นหนึ่งในผู้นำด้านธุรกิจอาหารสำเร็จรูป

การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในงาน เบทาโกร ได้จัดโครงสร้างระบบการให้รางวัลต่อการทำงาน (Reward) และรางวัลพิเศษต่อการทำงานที่เป็นเลิศ (Recognition) เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตอบสนองต่อพนักงานทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึง ทั้งยังลดอัตราการออกจากงานของพนักงาน โดยระบบการให้รางวัลต่อการทำงาน (Reward) นั้น ประกอบไปด้วยระบบการประเมินผลงานและสวัสดิการต่างๆ เช่น รถรับส่งพนักงาน

อุปถัมภ์อาหารกลางวัน หอพักบริษัท ศูนย์กีฬา เป็นต้น ระบบรางวัลพิเศษต่อการทำงานที่เป็นเลิศ (Recognition) ประกอบด้วย การเพิ่มค่าครองชีพ เงินปันผลประจำปี (Bonus) เงินให้เปล่าพิเศษ เป็นต้น

ธุรกิจในเครือเบทาโกร ประกอบด้วย 5 สายธุรกิจ คือ

1. สายธุรกิจเครื่องภูมิภาคและอาหารสัตว์
2. สายธุรกิจไก่
3. สายธุรกิจสุกร
4. สายธุรกิจสุขภาพสัตว์
5. สายธุรกิจอื่นๆ

#### 1. สายธุรกิจเครื่องภูมิภาคและอาหารสัตว์

เครือเบทาโกร ได้จัดตั้งบริษัทสาขาขึ้นในจังหวัดต่างๆ ทั่วภูมิภาคของไทย เพื่อเป็นรากฐานการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในเครือเบทาโกรครอบคลุมตั้งแต่การผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในเครือเบทาโกร ครอบคลุมตั้งแต่การผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ ทั้งอาหารไก่เนื้อ สุกร วัว กุ้ง ปลา และอาหารสัตว์เลี้ยง การดำเนินธุรกิจฟาร์มสุกรและฟาร์มไก่ไข่ โครงการประกันราคาไก่เนื้อและไก่ไข่ โครงการจ้างเลี้ยงสุกรขุนการผลิตและจำหน่ายเนื้อสุกร เนื้อไก่ และไข่ไก่ รวมทั้งผลิตภัณฑ์อาหารต่างๆ นับเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทั่วประเทศได้บริโภคสินค้าที่มีคุณภาพ สด สะอาด และผ่านกรรมวิธีการผลิตที่ทันสมัย อีกทั้งช่วยสร้างงานอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น

ในด้านการผลิตอาหารสัตว์ เครือเบทาโกรให้ความสำคัญในกระบวนการผลิตทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ นับตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบอย่างพิถีพิถันด้วยเทคโนโลยีทันสมัยทั้งทางเคมีและกายภาพ ผ่านเข้าสู่กระบวนการผลิตภายในโรงงานที่มีการควบคุมดูแลและทดสอบคุณภาพทุกขั้นตอนจากผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารสัตว์ รวมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ให้มีปริมาณและคุณค่าทางอาหารเหมาะสำหรับการเจริญเติบโตของสัตว์ในแต่ละช่วงอายุ

ด้วยกำลังการผลิตจากโรงงานอาหารสัตว์ของเครือเบทาโกรที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ทำให้เครือเบทาโกรสามารถตอบสนองความต้องการของเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ได้ทั่วถึง และสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการขนส่ง รวมทั้งเป็นแหล่งผลิตอาหารสัตว์ให้แก่ฟาร์มของบริษัทในเครือที่มีอยู่ทั่วประเทศ

### บริษัทในสายธุรกิจเครื่องภูมิภาคและอาหารสัตว์

- บริษัท เบทาโกร โฮลดิ้ง จำกัด
- บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)
- บริษัท เบทาโกรเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
- บริษัท เบทาโกรภาคเหนือ เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด
- บริษัท เบทาโกรนอร์ธเทอร์น จำกัด
- บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด
- บริษัท เบทาโกร (กัมพูชา) จำกัด
- บริษัท เบทาโกร (ลาว) จำกัด

## 2. สายธุรกิจไก่

ธุรกิจไก่ครบวงจรของเครือเบทาโกร เริ่มตั้งแต่การผลิตอาหารสำหรับไก่ ฟาร์มไก่พันธุ์ โรงพัก ฟาร์มไก่เนื้อ ธุรกิจไก่ประกันและไก่ข้างเลี้ยง การแปรรูปเพื่อผลิตเนื้อไก่สดและเนื้อไก่แช่แข็ง ตลอดจนผลิตภัณฑ์ไก่ปรุงสุก และลูกชิ้น-ไส้กรอก โดยมีการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ

เครือเบทาโกร เล็งเห็นถึงศักยภาพการเติบโตของตลาดผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ จึงได้วางรากฐานในธุรกิจจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารภายในประเทศ ได้แก่ เนื้อไก่และเนื้อหมูนานามัย ไส้กรอก ลูกชิ้น ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารปรุงสุกต่าง ๆ

นอกจากนี้ ยังได้จัดทำโครงการ ABCP (Assured Betagro Chicken Production) เพื่อควบคุมคุณภาพของกระบวนการผลิตไก่ให้มีมาตรฐานการผลิตในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ตั้งแต่การเลือกซื้อวัตถุดิบในการเลี้ยงไก่ การบริหารจัดการฟาร์มของบริษัทในเครือฯ และฟาร์มในโครงการประกันราคาและข้างเลี้ยง ไปจนถึงการแปรรูป โดยยึดหลักมาตรฐานการผลิตสากล ACP (Assured Chicken Production) จากประเทศอังกฤษ และข้อกำหนดเรื่องสวัสดิภาพสัตว์ปีกของสมาคมป้องกันการทารุณสัตว์ในเครือจักรภพอังกฤษและคำนึงถึงผลสำรวจความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ไก่จากเครือเบทาโกรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าต่างประเทศและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้บริโภคในประเทศ

การร่วมลงทุนกับพันธมิตร ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างเครือข่ายและการขยายตลาด เครือเบทาโกร จึงได้ร่วมทุนกับกลุ่มบริษัท มิตรบุษิณี คอร์ปอเรชั่น ดำเนินธุรกิจไก่เนื้อครบวงจร เพื่อผลิตและแปรรูปไก่สดและไก่ปรุงสุกแช่แข็งเพื่อการส่งออก ต่อมาได้ร่วมทุนกับกลุ่มบริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารปรุงสุกแช่แข็งจากเนื้อไก่เพื่อการส่งออก โดยมีตลาดหลักที่ประเทศญี่ปุ่น

### บริษัทในสายธุรกิจไก่

- บริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด
- บริษัท อาหารเบทาเทอร์ จำกัด
- บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- บริษัท บีเอฟไอ บรอยเลอร์ ฟาร์ม จำกัด
- บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซ้นฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- บริษัท เบทาโกร ฟู้ดส์ จำกัด

### 3. สายธุรกิจสุกร

ธุรกิจสุกรครบวงจรของเครือเบทาโกร เริ่มต้นจากโรงงานผลิตอาหารสุกรและมีฟาร์มผลิตและจำหน่ายสุกรพันธุ์ รวมทั้งฟาร์มผลิตสุกรขุนเพื่อจำหน่ายให้แก่เกษตรกรและเป็นวัตถุดิบส่งเข้าโรงงานแปรรูปและตัดแต่งเนื้อสุกรสดสำหรับจำหน่ายในประเทศ และนำมาผลิตเป็นเนื้อสุกรปรุงสุกแช่แข็งเพื่อการส่งออก นอกจากนี้ ยังมีโรงงานผลิตซูปสกัดเข้มข้นสำหรับใช้ในอุตสาหกรรมอาหาร

เครือเบทาโกร ได้ร่วมลงทุนกับกลุ่ม ซุมิโตโมะ คอร์ปอเรชั่น บุกเบิกธุรกิจผลิตและจำหน่ายสุกรที่เลี้ยงด้วยเทคนิคเอสพีเอฟ (SPF: Specific Pathogen Free) ขึ้นเป็นแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทย โดยเทคนิคเอสพีเอฟช่วยให้สุกรเลี้ยงปลอดจากโรค โดยเฉพาะกลุ่มของโรคสุกรที่สำคัญๆ โดยไม่มีการใช้ยาปฏิชีวนะในช่วงการเลี้ยงขุน เครือเบทาโกรเดินทางร่วมทุนอย่างต่อเนื่องกับกลุ่มซุมิโตโมะ คอร์ปอเรชั่น เพื่อสร้างโรงงานแปรรูปและตัดแต่งเนื้อสุกร โดยใช้สุกรขุนจากฟาร์มสุกรที่เลี้ยงด้วยเทคนิคเอสพีเอฟและสุกรในฟาร์มเบทาโกรเป็นวัตถุดิบ ทำให้ได้เนื้อสุกรที่สะอาดถูกหลักอนามัยสำหรับผู้บริโภค

นอกจากนี้ ยังได้ร่วมทุนกับกลุ่ม อายิโนะโมะโต๊ะ ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารปรุงสุกแช่แข็งจากเนื้อสุกรที่เลี้ยงด้วยเทคนิคเอสพีเอฟเพื่อการส่งออก รวมทั้งร่วมทุนกับบริษัท ไคนิปปอน ฟาร์มาชูติคอล จำกัด และกลุ่มบริษัท ซุมิโตโมะ คอร์ปอเรชั่น เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและส่งออกซูปสกัดเข้มข้นสำหรับใช้ในอุตสาหกรรมอาหาร

### บริษัทในสายธุรกิจสุกร

- บริษัท เบทาโกร ไฮบริด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- บริษัท ไทย เอส พี เอฟ โปรดักส์ จำกัด
- บริษัท เบทาโกร เซฟตี้ มีท แพคกิ้ง จำกัด
- บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร สเปเชียลตี้ ฟู้ดส์ จำกัด



- บริษัท เบทาโกร ไคนิปอน เทคโนโลยี จำกัด
- บริษัท อีโตแฮม เบทาโกร ฟู้ดส์ จำกัด

#### 4. สายธุรกิจสุขภาพสัตว์

เครือเบทาโกร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพสัตว์ เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านปศุสัตว์ของประเทศ โดยมีมาตรฐานการผลิตที่ทันสมัยในการผลิตเวชภัณฑ์อาหารเสริมสัตว์เศรษฐกิจและเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์สำหรับสัตว์เลี้ยง รวมทั้งมุ่งค้นคว้าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันได้มีการก่อสร้างโรงงานผลิตเวชภัณฑ์และอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งใหม่ เพื่อรองรับการเติบโตของตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ และสามารถรองรับการว่าจ้างผลิตจากพันธมิตรทางธุรกิจ โดยมีความหลากหลายของสายการผลิต ดังนี้

- สายการผลิตวิตามินพรีมิกซ์ และแร่ธาตุพรีมิกซ์
  - ปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้บริโภค
  - ดำเนินการวิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่เป็นเลิศ ภายใต้สัญลักษณ์ของเครือเบทาโกรมีเครือข่ายการตลาดและการผลิตในแหล่งที่สำคัญของโลก
  - สร้างประโยชน์ร่วมกันในระยะยาวต่อลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ผู้ร่วมทุน และ ผู้ถือหุ้น
- นอกจากนี้ เครือเบทาโกร ยังผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากซังข้าวโพดเพื่อใช้ในงานอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

##### บริษัทในสายธุรกิจสุขภาพสัตว์

- บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด
- บริษัท แอนิเทค โทเทิล โซลูชั่น จำกัด
- บริษัท โพรเทค แอนิมัล เฮลท์ จำกัด
- บริษัท บี แอนด์ ซี พูลาสกี จำกัด

##### บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด

ที่อยู่ เลขที่ : 323 ซอย อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (นอร์ธปาร์ค) หมู่ 6 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์/ แฟกซ์ 0 2955 0555

ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตเวชภัณฑ์และอาหารเสริมสำหรับสัตว์ ที่มีคุณภาพสูง เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาการดำเนินธุรกิจกว่า 3 ทศวรรษผ่านมา บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด ยึดมั่นในปณิธาน การดำเนินงาน

ภายใต้คำว่า “คุณภาพ” เสมอมา โดยบริษัทฯ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญจึงได้เริ่มต้นนำระบบมาตรฐานสากลเข้าสู่กระบวนการผลิต โรงงานของบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด จึงเป็นโรงงานผลิตเวชภัณฑ์และอาหารเสริมสำหรับสัตว์แห่งแรกในประเทศไทย ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน หลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตเวชภัณฑ์ หรือ GMP (Good Manufacturing Practices) จากคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งเป็นโรงงานผลิตเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์แห่งแรกในประเทศไทย ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 Version 2000 ทั้งระบบ

**บริษัท แอนิเทค โทเทิล โซลูชั่น จำกัด**

ที่อยู่ เลขที่ : 323 อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (นอร์ธปาร์ค) ชั้น 8 หมู่ 6 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์/ แฟกซ์ 0 2955 0555

ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าผลิตภัณฑ์เวชภัณฑ์ยาสำหรับสัตว์และจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์เลี้ยงและการเกษตร

**บริษัท โพรเทค แอนิมัล เฮลธ์ จำกัด**

ที่อยู่ เลขที่ : 323 อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (นอร์ธปาร์ค) ชั้น 8 หมู่ 6 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์/ แฟกซ์ 0 2955 0555

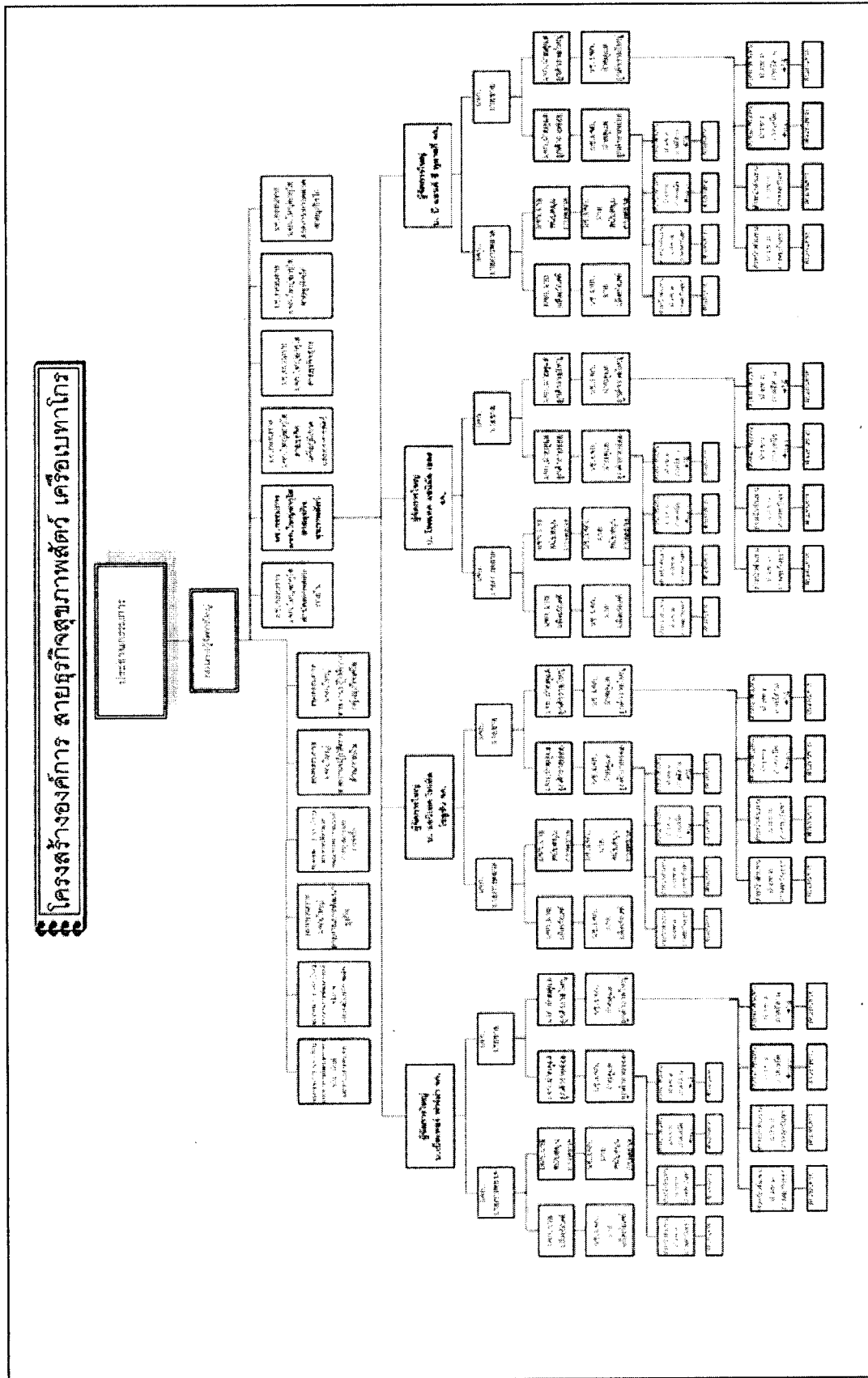
ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าผลิตภัณฑ์เวชภัณฑ์ยาสำหรับสัตว์และจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์เลี้ยงและการเกษตร

**บริษัท บี แอนด์ ซี พลาสติก จำกัด**

ที่อยู่ เลขที่ : 323 อาคารเบทาโกรทาวเวอร์ (นอร์ธปาร์ค) ชั้น 8 หมู่ 6 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์/ แฟกซ์ 0 2955 0555

ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับส่งออก ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์วัตถุดิบอาหารสัตว์และการผลิตผลิตภัณฑ์อื่นๆ จากัญพืช

ซึ่งสามารถดูรายละเอียดการจัดโครงสร้างองค์กรสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การจัดโครงสร้างองค์การสาธารณสุขกิจสุขภาพสัตว์ เครือเมทาโกร

### 5. สายธุรกิจอื่นๆ

เครือเบทาโกร ได้เล็งเห็นโอกาสในการขยายตัวสู่ธุรกิจอื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจหลักและเป็นธุรกิจใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตต่อไปในอนาคต ได้แก่ ธุรกิจภัตตาคาร ธุรกิจผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ฟาร์ม ธุรกิจจำหน่ายอาหารสัตว์เลี้ยง การเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจในโครงการป่าสัก ฮิลล์ไซด์ ฟอว์เรส ซึ่งเป็นที่ตั้งของรีสอร์ทสำหรับนักท่องเที่ยว และการจัดประชุมสัมมนา และยังมีธุรกิจให้บริการ ห้องปฏิบัติการเพื่อตรวจวิเคราะห์และทดสอบทางจุลชีววิทยา เคมี พยาธิวิทยา และการตรวจวัดภูมิคุ้มกันเพื่อควบคุมคุณภาพการผลิตอาหารสัตว์ สุขภาพสัตว์ และผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์

ปัจจุบัน เครือเบทาโกร ได้นำเทคโนโลยีทันสมัยพร้อมด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร มาเป็นกำลังสำคัญในการขยายขอบเขตการค้าการลงทุนไปทั่วภูมิภาคเอเชีย

#### บริษัทในสายธุรกิจอื่นๆ

- บริษัท บี.อินเตอร์เนชั่นแนล แอนด์ เทคโนโลยี จำกัด
- บริษัท เฟ็ท ไฟกัส จำกัด
- บริษัท เบทาโกรแลนด์ จำกัด
- บริษัท ป่าสัก ฮิลล์ไซด์ จำกัด
- บริษัท บี แอนด์ ที เรียลตี้ จำกัด
- บริษัท ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกร จำกัด
- บริษัท เบทาโกร โอโตยะ (ไทยแลนด์) จำกัด
- บริษัท เบทาโกร อีชา จำกัด

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ (2549: 64) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน ประสิทธิภาพจากการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 245 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อ

องค์กรอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร (2549: 86) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนส์ จำกัด” จำนวน 244 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นหรือทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และด้านประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีสถานภาพระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

พรรณี อังศุสิงห์ (2548: 53) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ” จำนวน 70 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ และพบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสิทธิภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โสระญา เอมดวง (2548: 61) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด” จำนวน 203 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาความคิดเห็น หรือทัศนคติที่มีต่อลักษณะงานและการบริหาร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นทัศนคติต่อความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึง

พอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ และรูปแบบการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีทัศนคติต่อปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงานในทุกๆ ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการแจ้งให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร รวมถึงวิธีการชี้แจงระบบการจ่ายผลตอบแทน เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจอย่างถูกต้องตรงกัน การจัดอบรมให้หัวหน้างานให้ความสำคัญกับวิธีการสั่งงานที่ชัดเจน การจัดอบรมและส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีมมากขึ้น และควรตรวจสอบแผนการพัฒนานุเคราะห์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน

อัจฉาวดี จุติสมวาร (2548: 65) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนชนชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เงินทุนชนชาติ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับผู้จัดการส่วนและระดับปฏิบัติการ จำนวน 297 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาส่วนประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กรและด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความผูกพันคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 114) สรุปว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องรีบเร่งศึกษาและหามาตรการแก้ไขโดยด่วนที่สุดเป็นอันดับแรกคือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจให้เกิดความรู้สึกผูกพัน โดยการสร้างแรงจูงใจ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา ให้มีความรู้สึกที่ดีขึ้นเป็นอันดับแรก และตามด้วยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่ท้าทาย และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอันดับต่อมา เพราะปัจจัยแวดล้อมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้เกิดความผูกพัน

ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างยาวนานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานให้  
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ยังพบว่า  
ประสบการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะประสบการณ์จะสอนให้  
ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ในการค้นคว้าวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวน 109 คน (ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2552) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละบริษัทของ สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวน 4 บริษัท คือ

- |   |       |    |    |
|---|-------|----|----|
| 1) บริษัท แอนิเทค โทเทิล โซลูชั่น จำกัด | จำนวน | 26 | คน |
| 2) บริษัท โพรเทค แอนิมัล เฮลท์ จำกัด    | จำนวน | 25 | คน |
| 3) บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์มมา จำกัด        | จำนวน | 30 | คน |
| 4) บริษัท บี แอนด์ ซี พูลาสกี จำกัด     | จำนวน | 38 | คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2552 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2544: 58) มีดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$



เมื่อ	$n$	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	=	ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
	$e$	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
แทนค่า	$n$	=	$\frac{109}{1 + 109(0.05)^2}$
	$n$	=	86

จากการคำนวณแทนค่าในสูตรดังกล่าว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 86 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด ตามสัดส่วนที่มีอยู่ในแต่ละบริษัทได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร แยกตามบริษัท

บริษัท	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
บริษัท แอนิเทค โทเทิล โซลูชั่น จำกัด	26	21	24.42
บริษัท โพรเทค แอนิมัล เฮลท์ จำกัด	25	20	23.26
บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด	30	23	26.74
บริษัท บี แอนค ซี พลาสติก จำกัด	28	22	25.58
รวม	109	86	100.00

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม Questionnaire โดยวางแนวถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพนักงานขาย จึงแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานขายต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในแต่ละด้านคือ

- |                                      |               |   |     |
|--------------------------------------|---------------|---|-----|
| 1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน            | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร      | จำนวนข้อคำถาม | 5 | ข้อ |
| 3. ด้านการเห็นความสำคัญของงาน        | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |
| 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย

- |                            |               |   |     |
|----------------------------|---------------|---|-----|
| 1. ความศรัทธาต่อองค์กร     | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |
| 2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร   | จำนวนข้อคำถาม | 3 | ข้อ |
| 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร | จำนวนข้อคำถาม | 4 | ข้อ |

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านต่างๆ จำนวน 5 ข้อ รูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

การวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานขาย ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและการวัดระดับความผูกพันขององค์กร ใช้คำถามแบบให้ตอบตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการเรียงลำดับทางเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Best, 1977: 160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.49	มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	มีความคิดเห็นระดับน้อย
2.50-3.49	มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
3.50-4.49	มีความคิดเห็นระดับมาก
4.50-5.00	มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

2.2 การทดสอบความเที่ยงตรง Validity และค่าความน่าเชื่อถือ Reliability ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ก่อนนำไปใช้สอบถามจริง โดยผู้วิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อผู้วิจัยจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย IOC (Item Objective Congruency Index) โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตร (บุญเชิด, 2527: 69)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $IOC$  หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา  
 $\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่า  $IOC = 0.86$

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการให้คะแนนจากความสอดคล้องของข้อวัตถุประสงค์การวิจัย ( $IOC$ ) โดยใช้ผลการตัดสินจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญ ในภาคผนวก ก) และทำการแปลความหมาย  $IOC$  (Item Objective Congruency Index) ดังนี้

1. ถ้า  $IOC$  มากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อความนั้นวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง
2. ถ้า  $IOC$  น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อความนั้น ไม่ได้วัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง

โดยผลการพิจารณาและตรวจสอบในเรื่องของความถูกต้องชัดเจน และความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน สามารถแสดงได้ในภาคผนวก ก ผลการให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญและการแปลผลค่า  $IOC$

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบก่อนใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ พนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์เคี้ยวเอื้องจำนวน 20 ราย (Pretest) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ (Coefficient Alpha) ซึ่งการประมวลผลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ สำหรับการแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ ถ้าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าเกิน 0.8 ขึ้นไป ถือว่าความเชื่อมั่นถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ธานินทร์, 2550: 313)

โดยผลในการประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ สำหรับการแปลความหมายค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ แสดงได้ดังตารางในภาคผนวก ข

### 3. การรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ได้ส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ ตำรา เอกสารแจกและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจะทำการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 - 31 สิงหาคม 2552

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ตั้งแต่วันที่ 1-7 ตุลาคม 2552 โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย แบบสอบถามที่กำหนด และทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแล้วให้ผู้ศึกษา

3.1.2 ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับ และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

3.1.3 นำผลการวิเคราะห์ที่ประมวลได้จากโปรแกรมทางสถิติ ไปดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบหาความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัสประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic analysis) ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การอธิบาย โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1) t – test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

2) F – test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหา จากการเสนอแนะความคิดเห็นและแนะนำเพิ่มเติมที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม เพื่อไว้เป็นประโยชน์ในการนำเสนอ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ การสร้างความผูกพันองค์กร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานขาย วิทยาลัยสาขารัฐกิจสุภาพสัตว์ เครือเบทาโกร เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม โดยเรียงลำดับผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสาขารัฐกิจสุภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันองค์การของพนักงานขายสาขารัฐกิจสุภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานขายสาขารัฐกิจสุภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสาขารัฐกิจสุภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	จำนวนพนักงานขาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
Sig.	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเทศ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ในองค์กร และระดับการศึกษา ผลการศึกษาแสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเทศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=86)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	40	46.51
หญิง	46	53.49
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	12	13.95
26 - 35 ปี	57	66.28
36 - 45 ปี	14	16.28
45 ปีขึ้นไป	3	3.49
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	43	50.00
สมรส	37	43.02
หย่าร้าง/หม้าย	6	6.98
<b>ประสบการณ์ทำงานในองค์กร</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	13.95
1 - 5 ปี	29	33.72
6 - 10 ปี	37	43.02
10 ปีขึ้นไป	8	9.30

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=86)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	77	89.53
สูงกว่าปริญญาตรี	9	10.47

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์เคี้ยวเอื้องที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงานในองค์กร และระดับการศึกษา ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 53.49 และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 66.28 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.28 และน้อยที่สุดคือ อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสด มีจำนวนมากที่สุดคือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กร 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานในองค์กร 1-5 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.72 และประสบการณ์ทำงานในองค์กร ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 89.53 และรองลงมาคือ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ตามลำดับ



## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันองค์การของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันองค์การในด้านความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.42	0.74	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.25	0.80	ปานกลาง
3. การเห็นความสำคัญของงาน	3.24	0.81	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.32	0.59	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.28	0.74	ปานกลาง
รวม	3.28	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.25$ ) การเห็นความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.32$ ) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.28$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.45	0.76	ปานกลาง
2. มีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ	3.47	0.62	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	3.49	0.95	ปานกลาง
4. โอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.25	0.55	ปานกลาง
รวม	3.42	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาคือ โอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.45$ ) และได้รับพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	3.20	0.93	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้ตลอดเวลา	3.22	0.73	ปานกลาง
3. ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	3.21	0.83	ปานกลาง
4. บทบาทในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานขององค์กรมีความก้าวหน้า	3.43	0.52	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชานำแนวคิดในการบริหารงานที่ท่านเสนอแนะไปปฏิบัติใช้จริงในองค์กร	3.19	0.93	ปานกลาง
รวม	3.25	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบทบาทในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานขององค์กรมีความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.21$ ) และผู้บังคับบัญชานำแนวคิดในการบริหารงานที่ท่านเสนอแนะไปปฏิบัติใช้จริงในองค์กร ( $\bar{X} = 3.19$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน

การเห็นความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานมีความสำคัญต่อองค์กร	3.21	0.69	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ	3.48	0.95	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ	3.03	0.90	ปานกลาง
4. หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติมีส่วนร่วมเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กร	3.24	0.57	ปานกลาง
รวม	3.24	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการเห็นความสำคัญของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมาคือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.21$ ) ความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.03$ ) และความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา	3.43	0.68	ปานกลาง
2. มีโอกาสกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.16	0.63	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.41	0.49	ปานกลาง
4. เมื่องานเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง	3.29	0.51	ปานกลาง
รวม	3.32	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่องานเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง ( $\bar{X} = 3.29$ ) และมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์  
เครื่องเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เรื่องงานได้ตลอดเวลา	3.76	0.43	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมักปฏิเสธผลงานความสำเร็จที่เกิด จากการปฏิบัติงานของท่าน	2.62	0.49	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานยินดี ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ	3.20	0.50	ปานกลาง
4. ทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	3.14	0.75	ปานกลาง
รวม	3.28	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความคิดเห็น  
ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง  
ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมาคือ  
เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.20$ ) หน่วยงานของท่าน  
ทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.14$ ) และเพื่อนร่วมงานไม่ค่อย  
ยอมรับผลงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจ  
สุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	3.47	0.72	ปานกลาง
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.67	0.60	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.59	0.78	มาก
รวม	3.58	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร

ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	3.20	0.40	ปานกลาง
2. ต้องการร่วมทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจะไม่มี การโยกย้ายเพื่อออกไปทำงานกับองค์กรอื่นในอนาคต	3.60	0.88	มาก
3. ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนหนึ่งปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.62	0.58	มาก
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องและ เหมาะสมแล้วกับตัวพนักงานเอง	3.44	0.83	ปานกลาง
รวม	3.47	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนหนึ่งปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไข ( $\bar{X} = 3.62$ ) ต้องการร่วมทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจะไม่มีโยกย้ายเพื่อออกไปทำงานกับองค์กรอื่นในอนาคต ( $\bar{X} = 3.60$ ) และระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีความสอดคล้องและเหมาะสมแล้วกับตัวพนักงานเอง ( $\bar{X} = 3.44$ ) องค์กรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจ  
สุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ในด้านทุ่มเทเพื่อองค์กร

ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.98	0.41	มาก
2. ยินดีทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลาให้กับองค์กรเพราะเห็นว่า คุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.51	0.70	มาก
3. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าบริษัทฯ จะมอบหมายงาน ที่แก้ไขไม่ได้ อยู่ในความรับผิดชอบ	3.53	0.55	มาก
รวม	3.61	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านทุ่มเทเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานขายอยู่ในระดับที่มากที่สุดข้อ ได้แก่ ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.98$ ) เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าบริษัทฯ จะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.53$ ) และยินดีทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลาให้กับองค์กรเพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจ  
สุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อ  
องค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือ พนักงานคนหนึ่งขององค์กรนี้	4.22	0.54	มาก
2. หากมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที	3.00	0.59	ปานกลาง
3. มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและ ความอยู่รอดขององค์กร	3.53	0.71	มาก
4. หากบริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจ ที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.60	0.72	มาก
รวม	3.59	0.78	มาก



จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือ พนักงานคนหนึ่งขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 4.22$ ) หากบริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.60$ ) มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ( $\bar{X} = 3.53$ ) และระดับความคิดเห็นของพนักงานขายอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หากมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที ( $\bar{X} = 3.00$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กับความผูกพันองค์กร ของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ในองค์กร แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันองค์กร		เพศ		t	Sig.
		ชาย (n=40)	หญิง (n=46)		
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.39	3.41	0.16	0.68
	S.D.	0.64	0.59		
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.82	3.97	0.69	0.33
	S.D.	0.65	0.69		
3. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.55	3.60	0.35	0.45
	S.D.	0.58	0.64		
รวม	$\bar{X}$	3.57	3.66	0.48	0.45
	S.D.	0.67	0.62		

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งพนักงานขายที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ( $\bar{X}=3.66$ ) มากกว่าเพศชาย ( $\bar{X}=3.59$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์กร		อายุ				F	Sig.
		ต่ำกว่า 25 ปี (n=12)	26-35 ปี (n=57)	36-45 ปี (n=14)	45 ปี ขึ้นไป (n=3)		
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.48	3.15	3.20	3.48	2.87*	0.02
	S.D.	0.52	0.49	0.56	0.74		
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.25	3.44	3.52	3.61	0.95	0.37
	S.D.	0.63	0.53	0.71	0.73		
3. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.69	3.51	3.56	3.59	1.12	0.28
	S.D.	0.69	0.54	0.49	0.52		
รวม	$\bar{X}$	3.51	3.49	3.52	3.53	1.06	0.30
	S.D.	0.57	0.49	0.46	0.48		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ

45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ ) รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี ( $\bar{X} = 3.52$ ) และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 3.49$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันองค์กร		อายุ			F	Sig.
		โสด (n=43)	สมรส (n=37)	อื่นๆ (n=6)		
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.15	3.23	3.39	0.05	0.82
	S.D.	0.52	0.55	0.51		
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.57	3.61	3.51	0.26	0.57
	S.D.	0.55	0.61	0.65		
3. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.50	3.52	3.51	0.11	0.99
	S.D.	0.48	0.50	0.59		
รวม	$\bar{X}$	3.46	3.48		0.04	0.84
	S.D.	0.43	0.45			

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานชายที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมาคือ สถานภาพโสด และหย่าร้าง/หม้าย ( $\bar{X} = 3.46$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจ  
สุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันองค์กร		ระดับการศึกษา		t	Sig.
		ปริญญาตรี (n=77)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n=9)		
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.33	3.23	0.05	0.82
	S.D.	0.58	0.61		
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.57	3.61	0.71	0.57
	S.D.	0.72	0.57		
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.51	3.50	0.12	0.99
	S.D.	0.53	0.47		
รวม	$\bar{X}$	3.57	3.59	0.39	0.87
	S.D.	0.48	0.42		

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) และรองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.59$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กร

ความผูกพันองค์กร		อายุ				F	Sig.
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป		
		(n=12)	(n=29)	(n=37)	(n=8)		
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	$\bar{X}$	3.32	3.20	3.45	3.36	1.71*	0.04
	S.D.	0.68	0.51	0.50	0.52		
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.33	3.53	3.74	3.62	1.82*	0.03
	S.D.	0.68	0.57	0.52	0.60		
3. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	3.42	3.51	3.58	3.48	0.52	0.46
	S.D.	0.66	0.42	0.50	0.51		
รวม	$\bar{X}$	3.36	3.50	3.60	3.41	0.78	0.54
	S.D.	0.60	0.59	0.41	0.44		

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาคือ อายุงาน 1-5 ปี ( $\bar{X} = 3.41$ ) และน้อยที่สุดคือ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.36$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ที่มีอายุงานแตกต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร และความทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความจงรักภักดี พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันองค์กร ของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ความผูกพันองค์กร	โอกาสก้าวหน้าในงาน		
	r	Sig.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.32**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.38**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.35**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
รวม	0.43**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือ หากพนักงานขายมีความผูกพันองค์กรในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับมาก ก็จะมีความผูกพันองค์กรมากตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานขายมีความผูกพันองค์กรในระดับที่ต่ำ ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับต่ำตามไปด้วย

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ความผูกพันองค์การ	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน		
	r	Sig.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์การ	0.46**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์การ	0.32**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.29**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
รวม	0.38**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือ หากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับมาก ก็จะมี ความผูกพันองค์การมากตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในระดับที่ต่ำ ก็จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับต่ำตามไปด้วย

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเห็นความสำคัญของงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ความผูกพันองค์การ	การเห็นความสำคัญของงาน		
	r	Sig.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์การ	0.48**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์การ	0.43**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.41**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
รวม	0.52**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือ หากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงานในระดับมาก ก็จะมี ความผูกพันองค์การมากตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในระดับที่ต่ำ ก็ จะเห็นความสำคัญของงาน ในระดับต่ำตามไปด้วย

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับ ความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

ความผูกพันองค์การ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
	r	Sig.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์การ	0.35**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์การ	0.27**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.32**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
รวม	0.39**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือ หากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ก็จะมี ความผูกพันองค์การมากตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การใน ระดับที่ต่ำ ก็จะมี ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำตามไปด้วย



ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ความผูกพันองค์การ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
	r	Sig.	การแปลผล
1. ความศรัทธาต่อองค์การ	0.42**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์การ	0.38**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.35**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน
รวม	0.41**	0.00	มีความสัมพันธ์กัน

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกล่าวคือ หากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การในปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ก็จะมี ความผูกพันองค์การมากตามไปด้วย ในทางกลับกันหากพนักงานขายมีความผูกพันองค์การใน ระดับที่ต่ำ ก็จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับต่ำตามไปด้วย

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย

1. ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน องค์การ แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขาย สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับมาก จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานขายมีระดับขวัญกำลังใจในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์การ ( $\bar{X}=3.67$ ) ความจงรักภักดีต่อองค์การ ( $\bar{X}=3.59$ ) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์การ ( $\bar{X}=3.47$ ) ทำให้ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน จากตารางที่ 4.12-4.16 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานขาย ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในองค์การที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จากตารางที่ 4.17-4.21 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในด้านความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทเพื่อองค์การ และ ความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำให้ผลการศึกษาเป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์การกับพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวน 109 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละบริษัทของสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร จำนวน 4 บริษัท คือ

1) บริษัท แอนิเทค โทเทิล โซลูชั่น จำกัด	จำนวน	26	คน
2) บริษัท โพรเทค แอนิมัล เฮลท์ จำกัด	จำนวน	25	คน
3) บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์มา จำกัด	จำนวน	30	คน
4) บริษัท บี แอนด์ ซี พูลาสกี จำกัด	จำนวน	38	คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2552 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% (ชัยสิทธิ์ เจริญมีประเสริฐ, 2544: 58) จำนวน 86 คน จากประชากรทั้งหมดตามสัดส่วนในแต่ละบริษัท

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบ Checklist จำนวน 5 ข้อ ใช้สอบถามปัจจัย

ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 21 ข้อ

กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย น้อยที่สุด ใช้สอบถามเกี่ยวกับ ระดับความคิดเห็นของ

พนักงานต่อด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 11 ข้อ

กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย น้อยที่สุด ใช้สอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กร

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ได้กรอกข้อมูล จำนวน 86 ฉบับ

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบแบบสอบถามโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 86 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) ในการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) ในการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

การวิจัยพบว่า พนักงานขายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 53.49 พนักงานขายมีอายุ 26-35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 66.28 พนักงานขายที่มีสถานภาพโสดคือ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์ทำงานในองค์กร อายุงาน 6-10 ปี คือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.02 จบระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 89.53 ตามลำดับ

#### 1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.25$ ) การเห็นความสำคัญของงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.32$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.28$ ) อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน 5 ด้าน มีดังนี้

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาคือ โอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ( $\bar{X} = 3.47$ ) แล น้อยที่สุดคือ ได้รับพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ระดับที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ บทบาทในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานขององค์กรมีความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.22$ ) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชานำแนวคิดในการบริหารงานที่ท่านเสนอแนะไปปฏิบัติใช้จริงในองค์กร ( $\bar{X} = 3.19$ ) ตามลำดับ

ด้านการเห็นความสำคัญของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.48$ ) รองลงมาคือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.21$ ) และน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ

ด้านการความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.43$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.41$ ) และน้อยที่สุดคือ มีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

ด้านการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมาคือ เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ( $\bar{X} = 3.20$ ) และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับผลงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.62$ ) ตามลำดับ

### 1.3.3 ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของพนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความศรัทธาต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.47$ ) ตามลำดับ

### 1.3.4 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร กับความผูกพันองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานในองค์กร และระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานชายที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานชายที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานชายที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรและ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กรและความทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกันนั่นเอง

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร” มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขาย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในองค์กร แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

2.1.1 เพศ พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชายในทุกๆ องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร(2549: 45) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนส์ จำกัด” และ โสระญา เอมดวง (2548: 60) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า เพศที่แตกต่างกัน

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพอจะกล่าวได้ว่า พนักงานชายชายหรือหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะเกิดจากลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กรหรือในภาวะปัจจุบัน การรับเข้าทำงาน ไม่ได้นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัดทางอาชีพมากนัก โอกาสในการหางานทำของเพศหญิงจึงมีเท่าเทียมกับเพศชาย

2.1.2 อายุ พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสระญา เอมดวง (2548: 60) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอเอเอ (ประเทศไทย) จำกัด” และ ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547: 53) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย” พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กร และยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่างๆ ขององค์กรประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม เมื่อพนักงานมีอายุแตกต่างกันอาจจะมีความคิดเห็นและความเสียสละประโยชน์เพื่อองค์กรแตกต่างกันได้

2.1.3 สถานภาพ พนักงานชายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547: 59) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ โสระญา เอมดวง (2548: 60) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในภาวะที่เศรษฐกิจของประเทศเกิดปัญหาวิกฤตผู้ประกอบการมีการเลิกกิจการ ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ดังนั้น ความพยายามที่จะรักษาสถานภาพและบทบาทของตัวเองไม่ให้ตกงาน จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะคนที่มีการะที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวหรือเป็นกำลังหลักของครอบครัว ดังนั้น ทุกคนจึงต้องพยายามรักษาสถานภาพเพื่อความอยู่รอด



**2.1.4 ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร** พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ที่มีประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรหรืออายุงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสระญา เอมดวง (2548: 61) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทยาข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร และความทุ่มเทเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าความศรัทธาและความทุ่มเทต่อองค์กรเป็นการที่บุคลากรเข้าสู่องค์กร และยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่างๆ ขององค์กรประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอมและเมื่อพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันอาจจะมีความคิดเห็นและความเสียสละประโยชน์เพื่อองค์กรแตกต่างกัน ได้

**2.1.5 ระดับการศึกษา** พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ รัตนมาศ (2549: 61) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: บริษัท ซีเมนส์ จำกัด” พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

## 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โสระญา เอมดวง (2548: 57) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทยาข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด” ที่พบว่าพนักงาน บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการและรูปแบบการบริหารงาน

### 2.3 ระดับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาระดับความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ สอดคล้องกับ ภรณ์ มหามนต์ (อ้างถึงใน ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ , 2547: 15) ให้ความเห็นว่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า การที่พนักงานสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง ในด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความทุ่มเท เต็มที่ เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เสียสละและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เลื่อมใส เชื่อถือ ห่วงใย พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดไป มีความรู้สึกที่ดีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร ดังนั้น จึงมีผลทำให้เครื่องเบทาโกรสามารถดำเนินธุรกิจไปด้วยดีในสถานะที่มีการแข่งขันสูง

### 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการบริหารงานภายในมีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ซึ่งต้องอาศัยสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น พนักงานจึงมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสระญา เอมดวง (2548: 61) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย จำกัด” ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการ และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549: 48) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากวิเคราะห์และอภิปรายผลในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร” มีประเด็นที่ผู้ศึกษาวิจัยได้นำมาเสนอแนะไว้ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครื่องเบทาโกร และมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ปัจจัยตัวแปร ด้านลักษณะส่วนบุคคล เครื่องเบทาโกร ควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการส่งเสริมจัดให้มีระบบการจูงใจต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากสร้างผลงานดีอาจจะมียางวัลเป็นค่าตอบแทน หรือมีการยกย่องชมเชย นอกจากนี้ควรให้พนักงานมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้มากขึ้น สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุม

จากภายนอก สร้างระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จะทำให้พนักงานมีความภูมิใจในตนเองมีระดับความผูกพันองค์กรสูงขึ้น

**3.1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน** ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม ความสำเร็จ การเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง เครื่องหมาย โคร ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรและพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญที่จะเติบโตควบคู่กับองค์กรต่อไป

**3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร** ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการบริหารให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบของตนและเพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร

**3.1.4 เพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment)** ทั้งนี้ เพราะพนักงานชายมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าได้รับความวางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีการทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนได้รับมอบหมายนั้น มีความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งยังได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับในองค์กร ความรู้สึกเช่นนี้มีส่วนจูงใจให้มีความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น ทั้งนี้ หากพนักงานมีปัญหาและเกิดอุปสรรคขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ซึ่งจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพโดยรวมที่ดีด้วย

**3.1.5 ผู้บริหารของ เครื่องหมาย โคร** ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้พนักงานมีความศรัทธา เกิดการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและอุดมการณ์หลัก มีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่น และควรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึงเป้าหมาย นโยบาย ที่มา รวมถึงเหตุผลของการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้พนักงานชายเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผลอันสมควร ให้เกิดความสอดคล้องต้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาให้เกิดความผูกพันองค์กรได้ในที่สุด

**3.1.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีและมีการประชุมหารือ เพื่อปรับความเข้าใจและแก้ไขปัญหาในการทำงาน สร้างความเข้าใจที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจและมีน้ำใจต่อกัน มองเห็นผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มใด

กลุ่มหนึ่ง ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของพนักงานขายในสายธุรกิจอื่นๆ ของเครือเบทาโกร เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและทำการสังเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์การในวงกว้าง เช่น คุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในภาพรวมทั้งหมด เป็นต้น

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์การของพนักงานในองค์การ เช่น การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมองค์การ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- จิระเดช ทศยาพันธุ์ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานองค์การเกษตรกรรมในสำนักงานใหญ่” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัยวัฒน์ ธนาคมนชาคร (2549) “ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร: กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนส์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัยสิทธิ์ เถлимมีประเสริฐ (2544) *สถิติเพื่อนักบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 7* กรุงเทพมหานคร บริษัท วี อินเตอร์ พรินท์
- ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พรรณี อังศุสิงห์ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันรับรองมาตรฐาน ไอเอสโอ” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรมศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546* (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541) “ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณี

การเคหะแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมจิตต์ คั่นสกุล (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์” วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จันทระเกษม

โสระญา เอมดวง (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ:

กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อัจฉราวดี จุติสมวาร (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด

(มหาชน) กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Best, John. *Research in education*. 3<sup>rd</sup> ed. New Delhi: Prentice-Hall, 1977.

<http://www.Betagro.com>.

John Greenberg. *Increasing employee retention through employees*. Retrieve January 16,

2006. from <http://www.leader-values.com>

Kinicki, A. and R. Kreitner, (2003) *Organization Behavior, Key Concept, Skills and Best*

*Practices*. (International Edition) Boston: McGraw-Hill/Irwin.

Miner, J.B. 1992. *Industrial-Organization Psychology*. The State University of New York

at Buffalo.

Moorhead, G. And R.W. Griffin. (2001) *Organization Behavior, Managing People and*

*Organization*. (Sixth Edition). Boston: Houghton Mifflin Company.

Steers, R.M. Porter, L. 1991. *Motivation and work behaviors*. 5<sup>th</sup> edition. New York:

McGraw Hill.

Tasker, J. (2004) Engagement equals productivity *Personal Today* 5(9).

Wellins, R and Concelman, J. (2005) *Creating a culture for Engagement* (online), Retrieved

January 12, 2006 from <http://WPSmag.com>.



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ  
รายการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)**

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่เป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบในเรื่องของความถูกต้อง  
ชัดเจนและความสอดคล้องกับจุดประสงค์ของคำถาม แสดงได้ดังนี้

1. คุณสุรียา สุนทรารุณ ผู้อำนวยการฝ่ายบริการ บริษัท ฟูจิตส์ ซิสเต็มส์ บิสซิเนส  
ประเทศไทย จำกัด
2. นายสัตวแพทย์สุชาติ วรรณางกูร ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด บริษัท ไบโอสายน์  
แอนิมัล เฮลท์ จำกัด
3. คุณวิทย์กร เจียมใจ ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท เอเซีย สตาร์ แอนิมัล เฮลท์ จำกัด

เอกสารประกอบการพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย

กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร”

*“Factors Affecting Organization Commitment of Sales Representatives:  
A Case Study of an Animals Health Business of Betagro Group”*

---

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์เครือเบทาโกร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรกับพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร โดย

ประชากรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร จำนวนทั้งสิ้น 109 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2552 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมดตามสัดส่วนในแต่ละบริษัท

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

- 1) ปัจจัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย
  - เพศ
  - อายุ
  - สถานภาพสมรส
  - ระดับการศึกษา
  - อายุงานในองค์กร

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย

- โอกาสก้าวหน้าในงาน
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- การเห็นความสำคัญของงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม

ความผูกพันองค์กร

- ความศรัทธาต่อองค์กร
- ความทุ่มเทเพื่อองค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้  
 องค์กร หรือ บริษัท หมายถึง บริษัทในสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร  
 พนักงานขาย หมายถึง พนักงานขาย บริษัทในสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร  
 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ  
 สมรส อายุงานในองค์กร ระดับการศึกษา

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานขาย แบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานขาย แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 25 ปี  
 กลุ่มอายุ 26-35 ปี กลุ่มอายุ 36-45 ปี และ กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันระหว่างชาย หญิง แบ่ง  
 ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย

อายุงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาโดยนับเป็นจำนวนปี ตั้งแต่ เริ่มเข้าทำงานในองค์กร  
 จนกระทั่งปัจจุบันของพนักงานขาย โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงานในองค์กร  
 ต่ำกว่า 3 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงานองค์กร 3 – 6 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงานในองค์กร 6– 10 ปี  
 และกลุ่มประสบการณ์ทำงานในองค์กร 10 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานขาย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า  
 ปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำ ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด  
 ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย และความมีอิสระในการทำงาน

**โอกาสก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการอบรม พัฒนา ประชุมทางด้านวิชาการต่างๆ

**การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ทั้งในด้านนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ

**การเห็นความสำคัญของงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ต่อประเภทหรือชนิดของงาน ที่ตนปฏิบัติและรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์การ

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหน่วยงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย และเพื่อร่วมงานในองค์การ

**ความผูกพันองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธา ขอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเท เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีของพนักงาน สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธาขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

**ความศรัทธาต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงาน ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ขอมรับในเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร

**ความทุ่มเทเพื่อองค์กร** หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานชาย ที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและชื่อเสียงขององค์กร เป็นสำคัญ

**ความจงรักภักดีต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น

## แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษา และสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของ พนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษานี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
  - 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
  - 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
  - 1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความต้องการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
2. การตอบแบบสอบถาม
  - 2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
  - 2.2 โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการนำมาทำการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านต่อไป

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

**1. เพศ**

สำหรับผู้วิจัย

ชาย

หญิง

1

**อายุ**

ต่ำกว่า 25 ปี

26-35 ปี

2

36-45 ปี

45 ปีขึ้นไป

**2. สถานภาพการสมรส**

โสด

สมรส

3

อื่นๆ เช่น หย่า หม้าย แยกกันอยู่

**3. ระดับการศึกษา**

ม.6/ปวช.

ปวส./อนุปริญญา

4

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

**4. ประสบการณ์ทำงานในองค์กร**

ต่ำกว่า 1 ปี

1 - 5 ปี

5

6 - 10 ปี

10 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแสดงระดับที่เห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนคำตอบของประชากรที่ทำการศึกษา คือ

5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**คำแนะนำ** โปรดให้คะแนน “ความตรงเชิงเนื้อหา” โดยการทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าท่าน <b>แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าท่าน <b>ไม่แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าท่าน <b>แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ <b>ไม่ตรง</b> ตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>โอกาสก้าวหน้าในงาน</b>				
1. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น				
2. ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ				
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน				
4. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ				

ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</b>				
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ				
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา				
7. ข้อเสนอแนะของท่านที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กรได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร				
8. ท่านมีบทบาทเป็นอย่างมากในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรมีความก้าวหน้า				
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเคยนำแนวคิดในการบริหารงานที่ท่านเสนอแนะไปปฏิบัติใช้จริงในองค์กร				
<b>การเห็นความสำคัญของงาน</b>				
10. หน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานมีความสำคัญต่อองค์กร				
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ				
12. ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ				

ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
13. หน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติมีส่วนเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กร				
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา				
15. ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา				
16. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน				
17. เมื่องานเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง				
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
19. เพื่อนร่วมงานของท่านมักปฏิเสธผลงานความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่าน				
20. เมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อนร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือ				
21. หน่วยงานของท่านทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม				

**ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแสดงระดับที่เห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนคำตอบของประชากรที่ทำการศึกษา คือ

5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**คำแนะนำ** โปรดให้คะแนน “ความตรงเชิงเนื้อหา” โดยการทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าท่าน <b>แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าท่าน <b>ไม่แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าท่าน <b>แน่ใจ</b> ว่าข้อความวัดได้ <b>ไม่</b> ตรงตามวัตถุประสงค์

ความผูกพันองค์กร	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>ความศรัทธาต่อองค์กร</b>				
1. องค์กรของท่าน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน				
2. ท่านต้องการร่วมทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจะไม่มีโยกย้ายเพื่อออกไปทำงานกับองค์กรอื่นในอนาคต				
3. ปัญหาขององค์กร เป็นเสมือนหนึ่งปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข				

ความผูกพันองค์กร	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีความสอดคล้องและเหมาะสมแล้วกับท่าน				
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>				
5. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่				
6. ท่านยินดีทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				
7. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าบริษัทฯ จะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ				
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>				
8. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือพนักงานคนหนึ่งขององค์กรนี้				
9. หากมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที				
10. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร				
11. หากบริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร				

**ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะและความต้องการ**

ท่านมีข้อเสนอแนะประการใดบ้างที่จะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร  
ของท่าน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

1) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน

.....  
.....

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

.....  
.....

3) ด้านความสำคัญของงาน

.....  
.....

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....  
.....

5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....  
.....

.....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
บริษัท.....

## แบบสรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ในการพิจารณาแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย  
กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ปัจจัยลักษณะของงาน</b>						
<u>โอกาสก้าวหน้าในงาน</u>						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</u>						
5	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
<u>การเห็นความสำคัญของงาน</u>						
10	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
11	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>						
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>						
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
<u>ความผูกพันองค์กร</u>						
<u>ความศรัทธาต่อองค์กร</u>						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
<u>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร</u>						
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3			
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>						
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
รวม	28	31	27	86	0.89	ใช้ได้

### ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

#### คนที่ 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อที่ 4 ควรเปลี่ยนจาก ม.6/ปวช. , ปวส./อนุปริญญา, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี เป็น ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบริษัทรับพนักงานชายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

#### คนที่ 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานข้อที่ 5 การกำหนดนโยบายของบริษัทเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น พนักงานระดับปฏิบัติยังมีบทบาทค่อนข้างน้อยในข้อนี้

#### คนที่ 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานข้อที่ 10 ควรเปลี่ยนหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้มอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

**ภาคผนวก ข**

**รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Exclud ed(a)	0	.0
	Total	20	100.0

a List wise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	32

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t1	102.20	125.642	.555	.913
t2	102.50	129.421	.282	.917
t3	101.95	130.682	.235	.917
t4	102.70	128.326	.482	.915
t5	102.50	127.737	.257	.919
t6	103.00	125.579	.466	.915
t7	103.20	124.168	.582	.913
t8	102.75	129.039	.347	.916
t9	102.30	126.642	.447	.915
t10	102.45	116.682	.790	.909
t11	102.60	116.568	.799	.909
t12	102.60	118.568	.808	.909
t13	103.00	121.579	.724	.911
t14	103.40	120.674	.631	.912
t15	103.65	127.397	.547	.914
t16	103.45	128.892	.391	.916
t17	103.35	131.292	.192	.917
t18	102.70	121.379	.729	.911
t19	103.35	136.871	-.299	.922
t20	102.40	119.516	.646	.912
t21	102.00	131.474	.283	.917
x1	102.30	120.221	.730	.910
x2	102.65	123.924	.555	.913
x3	102.60	125.516	.505	.914
x4	102.60	124.779	.555	.913
x5	102.00	129.579	.373	.916
x6	103.00	124.211	.626	.912
x7	102.95	128.155	.377	.916
x8	101.75	133.566	-.014	.920
x9	103.05	129.313	.291	.917
x10	102.45	126.892	.409	.915
x11	102.60	121.200	.654	.912

**ภาคผนวก ค**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษา สายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษา และสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของ พนักงานสายธุรกิจสุขภาพสัตว์ เครือเบทาโกร ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
  - 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
  - 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
  - 1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความต้องการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
2. การตอบแบบสอบถาม
  - 2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
  - 2.2 โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการนำมาทำการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านต่อไป

**ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

**1. เพศ**

สำหรับผู้วิจัย

ชาย

หญิง

1

**อายุ**

ต่ำกว่า 25 ปี

26-35 ปี

2

36-45 ปี

45 ปีขึ้นไป

**2. สถานภาพการสมรส**

โสด

สมรส

3

อื่นๆ เช่น หย่า หม้าย แยกกันอยู่

**3. ระดับการศึกษา**

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4

**4. ประสบการณ์ทำงานในองค์กร**

ต่ำกว่า 1 ปี

1-5 ปี

5

6-10 ปี

10 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแสดงระดับ  
ที่เห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนคำตอบของประชากรที่ทำการศึกษา คือ

5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>โอกาสก้าวหน้าในงาน</b>				
1. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่าน ในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความ พร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น				
2. ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ความชำนาญ				
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ ท่านขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน				
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณา ความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจ				
<b>การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน</b>				
5. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน เข้าร่วมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายของบริษัทอย่าง สม่ำเสมอ				



ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา				
7. ข้อเสนอแนะของท่านที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร				
8. ท่านมีบทบาทเป็นอย่างมากในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ที่ทำให้การบริหารงานขององค์การมีความก้าวหน้า				
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเคยนำแนวคิดในการบริหารงานที่ท่านเสนอแนะไปปฏิบัติใช้จริงในองค์การ				
<b>การเห็นความสำคัญของงาน</b>				
10. หน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานมีความสำคัญต่อองค์การ				
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับงานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ				
12. ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ				
13. หน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติมีส่วนเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์การ				

ปัจจัยลักษณะของงาน	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา				
15. ท่านมีโอกาสดำหนดวิธีการและ เป้าหมายในการทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา				
16. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเอง กับท่านทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน				
17. เมื่องานเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาช่วยให้คำแนะนำเพื่อ แก้ไขและปรับปรุง				
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
18. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี				
19. เพื่อนร่วมงานของท่านมักปฏิเสธ ผลงานความสำเร็จที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานของท่าน				
20. เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อน ร่วมงานยินดีให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือ				
21. หน่วยงานของท่านทำงานแบบต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานร่วมกัน เป็นทีม				

**ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความคำถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแสดงระดับ  
ที่เห็นว่าสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนคำตอบของประชากรที่ทำการศึกษา คือ

5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>ความศรัทธาต่อองค์กร</b>				
1. องค์กรของท่าน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน				
2. ท่านต้องการร่วมทำงานกับองค์กรในระยะยาว โดยจะ ไม่มีการโยกย้ายเพื่อออกไปทำงานกับองค์กรอื่นในอนาคต				
3. ปัญหาขององค์กร เป็นเสมือนหนึ่งปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข				
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความสอดคล้องและเหมาะสมแล้วกับท่าน				

ความผูกพันองค์กร	ความตรงเชิงเนื้อหา			ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
	+1	0	-1	
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>				
5. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่				
6. ท่านยินดีทำงานหนักหรือทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				
7. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าบริษัทฯ จะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ				
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>				
8. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือพนักงานคนหนึ่งขององค์กรนี้				
9. หากมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที				
10. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร				
11. หากบริษัทฯ ประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร				

**ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะและความต้องการ**

ท่านมีข้อเสนอแนะประการใดบ้างที่จะช่วยสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร  
ของท่าน

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน**

1) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

.....  
 .....

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

.....  
 .....

3) ด้านความสำคัญของงาน

.....  
 .....

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

.....  
 .....

5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....  
 .....

**ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม**

**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวกัศินี ศรีผล
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	30 พฤษภาคม 2526
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
<b>ประวัติการศึกษา</b>	รัฐศาสตรบัณฑิต (การเมืองการปกครองเปรียบเทียบ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2549
<b>สถานที่ทำงาน</b>	ทวีพันธุ์ฟาร์ม จังหวัดชลบุรี
<b>ตำแหน่ง</b>	บัญชีและธุรการ