

Scan

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกลึง  
กระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี**

**นางสาวสุพรรณิ บัวสร้อย**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting Organization Commitment of  
Employees of Corrugated Box Industry in  
Pathum Thani Province**

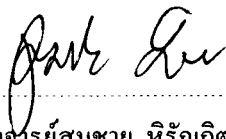
**Miss Supanee Buasoi**


**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University**

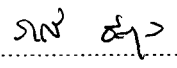
**2008**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อง  
กระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี  
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุพรรณิ บัวสร้อย  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล

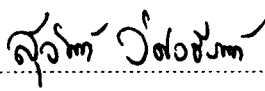
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิติ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

วันที่ ..27.. เดือน ..สิงหาคม..... พ.ศ. 2552.....

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษ  
ลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย นางสาวสุพรรณิ บัวสร้อย ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล  
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี รวม 1,081 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มหลายชั้นตอนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ค่ามัชฌิม และค่าร้อยละ สถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบที แบบเอฟ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์การระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) (2) ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการมีส่วนร่วม ลักษณะการติดต่อสื่อสาร รูปแบบการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 และ (3) ควรจัดให้มีการส่งเสริมให้พนักงานชายมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และให้โอกาสพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปีและระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปีมีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

**Thesis title:** Factors Affecting Organization Commitment of  
Employees of Corrugated Box Industry in  
Pathum Thani Province

**Researcher:** Miss Supanee Buasoi ; **Degree:** Master of Business Administration;  
**Thesis advisors:** (1) Dr.Kingporn Thongbai,Associate Professor ; (2) Dr.Ranee  
Esichaikul ,Associate Professor ; **Academic year:** 2008

### **Abstract**

The objectives of this research were (1) to study level of organization commitment among employees of corrugated box industry in Patumthani Province ; (2) to study factors affecting organization commitment of employees of corrugated box industry in Patumthani Province; and (3) to give suggestions to increase organization commitment of employees of corrugated box industry in Patumthani Province.

This study was the survey researches. The population of employees of corrugated box industry in Patumthani Province was by a total of 1,081 employees. The samples Consists of 292 employees using stratified random sampling. The instrument used for collecting data was questionnaires. Statistical tools employed for descriptive statistical analysis were mean and percentage, and those for inferential statistical analysis were t-test,F-test, and Scheffe test.

Research findings showed that (1) the employees of corrugated box industry in Patumthani Province had the organization commitment at the high level. (2) Personal characteristic factors in terms of gender, age, year of work, and level of income were related significantly to the level of organization commitment of employees at the 0.05 level. Work characteristic factors in terms of work type, participation, communication, leadership style were significantly related to the level of organization commitment of the employees at the 0.05 level; and (3) the results suggested that work participation among male employees should be enhanced well as opportunity for older male employees with a few years of work should be promoted for work and participation opinion contribution.

**Keywords:** Organization Commitment, Employees of Corrugated Box Industry  
in Patumthani Province.

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา และติดตามการทำวิทยานิพนธ์นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารในอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาอนุญาตให้ทำการแจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้รับการสนับสนุนและเป็นกำลังใจทางด้านการศึกษามาโดยตลอดจากครอบครัว และเพื่อน ๆ นักศึกษาร่วมรุ่นทุกคนที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลเสริมความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ได้ทั้งความรู้ ได้ทั้งมิตรภาพอันดี มีทั้งประสบการณ์ รวมถึงความเชี่ยวชาญด้านวิชาการที่เพิ่มขึ้น ผู้ศึกษามีความภาคภูมิใจในความเป็นนิสิตนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นอย่างยิ่ง

สุพรรณณี บัวสร้อย

พฤษภาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	5
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน .....	8
ลักษณะการบริหารของอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูก จ.ปทุมธานี .....	20
ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน .....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันในงาน .....	47
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	91
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	93
สรุปการวิจัย .....	93
อภิปรายผล .....	101
ข้อเสนอแนะ .....	105
บรรณานุกรม .....	107
ภาคผนวก .....	111
ก แบบสอบถาม .....	113
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ .....	120
ประวัติผู้วิจัย .....	121



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี .....	20
ตารางที่ 3.1 รายชื่อบริษัทผู้ประกอบการและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....	38
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	42
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะงาน .....	45
ตารางที่ 4.3 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการยอมรับ .....	47
ตารางที่ 4.4 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน .....	48
ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมุ่งมั่นจงรักภักดี .....	50
ตารางที่ 4.6 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน 3 ด้าน ..	51
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามเพศ .....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	53
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุ .....	54
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระดับการศึกษา .....	57
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..	62
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน .....	63
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามบริษัท .....	66
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามจำนวนพนักงาน .....	71
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	75
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามลักษณะงาน .....	78
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามการมีส่วนร่วม .....	82
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามการติดต่อสื่อสาร .....	85
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกการบริหารควบคุมงาน ..	87
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	91

# ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงลักษณะกระดาดลูกฟูก 2,3,5 ชั้น .....	24
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงชนิดกระดาดสำหรับทำกล่องกระดาดลูกฟูก .....	26
ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงประเภทของลอนที่ใช้ทำกล่องลูกฟูก .....	27
ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงประเภทของกล่องลูกฟูกที่นิยมใช้ .....	28

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ราคาน้ำมัน เขตการค้าเสรี เข้ามามีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรธุรกิจ ประเภทต่าง ๆ ส่งผลกระทบให้องค์กรธุรกิจต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการคิดค้นนวัตกรรมสินค้าและบริการหรือการเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) พร้อมกับตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ นอกจากการมียุทธศาสตร์ (Strategy) ที่ดี ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ชีตสมรรถนะของบุคลากร (Competencies) ในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (พสุ เดชะรินทร์, 2550 : 6-7) ดังนั้นปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาขีดสมรรถนะนอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หน่วยงานต่าง ๆ จึงพยายามหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพ ของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพยายามหาวิธีการบำรุงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ วิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานไว้ในองค์กร คือ การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (เสาวนีย์ แก้วมณี , 2549 : 12)

การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงานหากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเป็ผลดีต่อองค์กรในภาพรวม และในระยะยาว (เสาวนีย์ แก้วมณี, 2549 : 11) ดังนั้นในหลาย ๆ องค์กรจึงพยายามหาความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงาน ที่จะเป็สิ่งจูงใจให้พนักงานรักและผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยเชื่อว่าคนหรือพนักงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ

ความรักในงานและมีความศรัทธาต่อองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และพร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้องค์กร (วิไลวรรณสารีกุล, 2549 : 1)

การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงาน ในการทุ่มเทสติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนช่วยเหลือ (Contribution) ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและสิทธิผลขององค์กร ทำให้องค์กรมีผลิตภาพ (Productivity) สูงขึ้น (กึ่งพร ทองใบ, 2546: 85-86)

ผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance) ย่อมมาจากผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรคนที่อยู่ในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งขององค์กรทุกประเภท เนื่องจากความพยายามในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสิทธิผลของคนในองค์กรทำให้องค์กรสามารถดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ (กึ่งพร ทองใบ, 2546: 84)

ปัจจุบันจากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่ชะลอตัว ทำให้คาดว่าอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี จะมีอัตราการเจริญเติบโตลดลงเหลือร้อยละ 6 จากเดิมร้อยละ 12 โดยขณะนี้ต้องแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 25 แต่ไม่สามารถปรับราคาได้ ซึ่งจากภาวะราคาน้ำมันแพงและเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ทำให้ผู้ผลิตกล่องกระดาษลูกฟูกต้องแบกรับต้นทุนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 ซึ่งในอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี จึงได้ขยายกำลังการผลิตเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นเวลา 4 ปี คาดว่าเศรษฐกิจปีนี้ชะลอตัวลงจึงทำให้อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีอัตราการเจริญเติบโตร้อยละ 6 เท่านั้น เนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงในตลาดทำให้เกิดแรงกดดันของสภาพการแข่งขัน อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ผลิตอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 12 โรงงาน (กรมโรงงาน, 2551) ลูกค้าจึงมีอำนาจในการต่อรองสูงขึ้น ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต่างใช้กลยุทธ์ราคา (Price Strategy) เป็นหลัก ส่งผลให้อัตรากำไรลดลง ในอุตสาหกรรมลดลง อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี จึงต่างเร่งขยายการลงทุนเพื่อลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางด้านต้นทุน (Cost leader) เพื่อที่จะสามารถที่จะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดต่อไปได้

การขยายการลงทุนดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ เพื่อที่จะทำให้องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านการเพิ่มสายการผลิตใหม่ ขนาดขององค์กร จำนวนพนักงานที่มากขึ้น ระบบการทำงานที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลให้พนักงานต้องปรับตัวรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่วางแผนไว้ได้โดยง่าย เนื่องจาก

ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน การตรงต่อเวลา มีความพยายามในงาน และให้ความร่วมมือต่อองค์การอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงาน มีความต้องการที่จะคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์การไม่ต้องการที่จะลาออก จากองค์การ(Porter & Steers, 1991:134 ) เป็นผลให้องค์การสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมแสดงพฤติกรรมทางด้านลบต่อองค์การ เช่น การไม่ตั้งใจทำงาน การไม่ตรงต่อเวลา ความไม่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและผลสำเร็จขององค์การ หรือลาออกจากองค์การไป ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว นับเป็นผลเสียต่อองค์การ รวมถึงการสูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการสรรหาและพัฒนาพนักงานใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักสร้างผลกระทบ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์การ

จากบทบาทความสำคัญ ของอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี โดยจะทำการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อที่จะได้เสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ในการศึกษาหัวข้อวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี เป็นธุรกิจที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการที่จะให้พนักงานเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถขยายผลต่ออุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีต่อไปได้

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

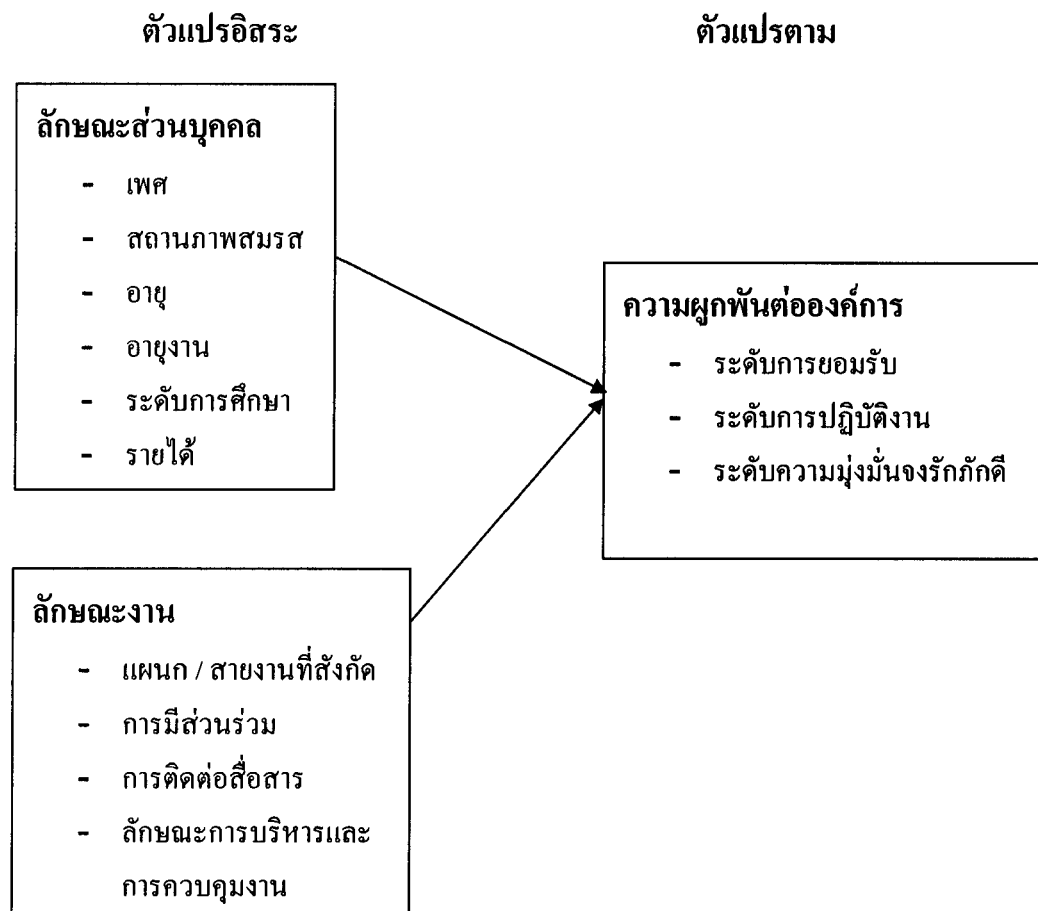
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาชลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงมีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับต่ำ

4.2 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับ ความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

4.3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

ด้านระยะเวลาเพื่อให้นักศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดได้จึงขอกำหนดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2551 - กรกฎาคม 2552 โดยจะทำการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยแบบการวิจัยแบบตัดขวาง ซึ่งจะเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ ปี 2552

5.1 ด้านประชากร การศึกษาจะทำเฉพาะพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ในช่วงเวลาของการทำวิจัย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1,081 คน โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างตามขนาดตัวอย่างที่มีระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จำนวน 292 ตัวอย่าง

5.2 ด้านเนื้อหา การวิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เท่านั้น

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงาน การยอมรับในวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร การนำไปปฏิบัติ และความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้

6.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะเกี่ยวกับสายงานของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ กลุ่มงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และลักษณะการบริหารและควบคุมงาน

6.4 กลุ่มงานในอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการผลิต กลุ่มการตลาด กลุ่มบริหารจัดการ และกลุ่มวิศวกรรมและสารสนเทศ

6.5 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการพูดและการฟังและความเข้าใจในภาษากริยาท่าทางต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ที่ติดต่อกันเกิดความเข้าใจในกันและกัน

6.6 ลักษณะการบริหารและการควบคุมงาน หมายถึง ลักษณะการบริหารมีการบริหารแบบเผด็จการ คือเป็นบังคับบัญชาที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเป็นระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับเป็นหลัก การตัดสินใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว การบริหารแบบประชาธิปไตย คือ ลักษณะการให้ความสำคัญกับกลุ่มคนเป็นสำคัญ การบริหารมักกระทำในระบบกลุ่ม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นและพิจารณาเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล และแบบเสรีนิยม คือ การใช้อำนาจการควบคุมเพียงเล็กน้อยและมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีภาพในการที่จะพิจารณา การวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ เป็นไปตามอัธยาศัย

6.7 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การควบคุมทรัพยากร การปฏิบัติงานและการคิดริเริ่ม

6.8 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อ



เสริมสร้างความผูกพันในงาน และนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไปที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย และการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัย โดยจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะการบริหารงานของอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสารในเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน ในภาษาอังกฤษคำว่า “Employee Commitment” และ “Employee Engagement” คำทั้งสองนี้ใช้แทนกันได้และมีนัยในทิศทางเดียวกันคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้มาแล้ว ก็จะต้องหาวิธีการรักษาคณดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุดซึ่งแต่เดิมการรักษาคณดี คนเก่งไว้มักจะมีการกล่าวถึงว่า คนที่จะอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ แปลว่าเขาเหล่านั้นจะต้องมีข้อผูกมัด (Commitment) กับองค์กร และหรือมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กรและ/หรือมีความพึงพอใจ(Satisfaction) ต่อองค์กร ( อ่างในสันติชัย อินทรอ่อน, 2551 : 12 )

Welbourne (2007 : 47) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ไว้อย่างง่าย ๆ ว่า คือ สิ่งที่ยบ่งบอกว่าพนักงานทำอะไรในขณะที่ทำงาน (What people do at work) โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่าพนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง

Bernethal (2007 : 98) ให้คำนิยามของพนักงานที่มี Engagement ว่า พนักงานมีความรู้สึก Engage เมื่อพวกเขาค้นพบว่าตนเองมีความหมายและมีแรงจูงใจจากงานของตนเอง เมื่อ

ได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนอื่นในเชิงบวก และได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป Employee Engagement เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงานโดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อ พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (win-win situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่ ( อ่างในสันติชัย อินทรอ่อน, 2551 : 13 )

ในหนังสือและตำราทางการบริหาร (Administration ) และการจัดการ (Management ) ได้พบการนำว่า Commitment มาใช้เป็น Organizational Commitment ซึ่งแปลว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Bachanan ( 1974 อ้างถึงในลออ มีร์กซ์, 2540 : 51 ) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กรเป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers ( 1977 อ้างถึงในสุวรรณิน คณานุวัฒน์, 2536 : 17 ) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

Salancik ( 1977: 62 ) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจโดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานโดยเฉพาะ

Steers and Porter ( 1991 : 290 ) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์การโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้

วิรัช สงวนวงษ์วาน ( 2531 : 26 ) กล่าวว่าความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริง มิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตนเองขององค์การแต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หากสมาชิก มีความเคารพชอบ อธิษาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการแม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบขององค์การนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

ทิพวรรณ ศิริคุณ ( 2542 อ้างในจิราภรณ์ หรินทรนันท์ , 2546 : 71 ) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงาน หรือสมาชิกขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น อาทิเช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลา ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์การ อาจจะเป็นเพราะต้องการ จะทำตามแนวคิดทางด้านเจตคติหรือจำเป็นจะต้องทำแนวคิดด้านพฤติกรรมหรืออาจเป็นเพราะเห็นว่าควรจะทำ แนวความคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

บุษกร สีกา ( 2545 : 14 ) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดี ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้ต่อไป

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550 : 14 ) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และพนักงานในการที่จะพัฒนา หรือสร้างให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พวกเขาจะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พนักงานจะทุ่มเท ร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่พนักงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา และองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการเป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป และเมื่อศึกษาในแง่ของการบริหารและการจัดการซึ่งมุ่งเน้นด้านพฤติกรรมของคนในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงหมายถึง ทัศนคติของบุคคลต่อองค์กรในฐานะที่องค์กรคือ หน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความหมายเดียวกับคำว่า ความผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความผูกพันในงาน เป็นคำที่มีความหมายและขอบเขตที่ชัดเจนว่าองค์กร ซึ่งหมายถึง ทัศนคติของบุคคลในด้านการเห็นด้วยการยอมรับในวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติ และความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการตั้งความเห็นของนักวิชาการต่อไปนี้

Becker ( 1960 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล, 2541 : 9 ) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-bet Theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานใดในช่วงเวลาระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนในระยะยาว อาทิ เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจาก

คำตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนลงแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรชั่งนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึง การสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ

Etzioni ( 1964 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล , 2541 : 13 ) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นอำนาจที่องค์กรมีเหนือพนักงานอันเป็นสิ่งที่ฝังรากลึกอยู่ในธรรมชาติของพนักงานอันนำไปสู่ความเกี่ยวข้องต่อองค์กร ลักษณะของความเกี่ยวข้องนี้จะปรากฏใน 3 รูปแบบ จัดอันดับตามขั้นของความผูกพันจากสูงสุดจนถึงไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นเลย คือ

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral involvement) มีรากฐานมาจากความรู้สึกในแง่บวกและการปลูกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้า ต่อองค์กรอันมีรากฐานมาจากความรู้สึกภายใน ต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating involvement) เป็นความรู้สึกที่รุนแรงน้อยลง และมักขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเมื่อบุคคล ประเมินว่าเขาได้รับผลประโยชน์หรือได้รับความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์กร

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยก (Alimentative involvement) คือ ลักษณะที่ปราศจากความผูกพันเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กรและพวกเขาไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Lee ( 1967 อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ , 2524 : 14 ) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรประกอบด้วยความภูมิใจของการที่เป็นสมาชิก และมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน พนักงานจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจนั้น ไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงานสักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่าปริมาณการหยุดงานจำนวนมากเป็นอาการขององค์กรที่อยู่ในสภาพและมีการปกครองที่ไม่ดี ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการลาออกของพนักงานจำนวนมาก เกิดการเฉื่อยชา และจริยธรรมในพนักงานต่ำ ปัญหาเหล่านี้ สามารถทำให้การดำเนินงานหน่วยงานมีได้แค่เพียงสองในสาม ของประสิทธิภาพของหน่วยงาน และเป็นการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหรือจ้างพนักงานใหม่

Hrebiniak L. and Alutto J. (1971 : 555) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่อยากที่จะละทิ้งหรือลาออกจากองค์กร

Buchanan ( 1974 : 34 ) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อองค์กรเนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรคือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันของสมาชิกในองค์กรจะเป็นสิ่งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้ดีด้วย

Steers ( 1977 อ้างถึงในภัทริกา ศิริเพชร, 2541 : 9-10 ) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรในแห่งหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

Allen and Meyer ( 1990 อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ , 2543 : 13 ) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรหากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงเขาก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์กรเนื่องจากเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายกับการเลือกออกไปจากองค์กรบุคคลที่มีความรู้สึก

ผูกพันต่อองค์การแบบนี้สูงเขาจะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์การนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็นหรือ การขาดโอกาสทางเลือก

3. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันต่อองค์การซึ่งเกิดจากความ รู้สึกของบุคคลว่าเขาควรจะอยู่ทำงานกับองค์การนั้นต่อไปเป็นเรื่องของจรรยาบรรณหรือ จิตสำนึกว่าเขาควรจะทำงานอยู่ในองค์การเดิมมากกว่าการย้ายออกไปจากองค์การ

Grusly ( 1996 : 489 ) กล่าวว่าในกรณีที่สมาชิก หรือพนักงานขาดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การแต่ไม่ลาออก และเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไปโดยไม่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ข้อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป ใน รูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการ สูญเสียด้านเวลาในการฝึกอบรมบุคคลากรใหม่เพื่อทำหน้าที่แทน บุคคลที่ปฏิบัติงานไม่ได้ผล ทำให้เสียบรรยากาศขององค์การด้านอรรถาศัยไมตรีที่ควรมีต่อกันในที่ ทำงานทั้งยังไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้เนื่องจากไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

Greenberg and Barom ( 1997:193 ) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีการ ทำการศึกษากันอย่างกว้างขวาง เพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์การข้อมส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ความสำคัญของความผูกพันต่อ องค์การพิจารณาได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการ เข้า - ออกจากงานของพนักงาน

2. การเข้า - ออกจากงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การใน ระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ การเสียสละ แรงกายและแรงใจเพื่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูงจะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและยินดีช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะ ให้ความช่วยเหลือ

4. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจ ทศนคติของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความสุขในการทำงานมี ความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ ใน ระดับต่ำ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังต่อไปนี้



1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

### 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์การดังกล่าวแล้วข้างต้นทำให้ตัวแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์การหรือ ความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การอันจะสามารถนำไปใช้ในการทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญมีดังนี้

Becker ( 1960 อ้างถึงใน อนันตชัย คงจันทร์, 2529 : 31-34) ได้เสนอทฤษฎีการเปรียบเทียบสิ่งลงทนกับผลลัพท์ ( Side – Bet Theory ) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการที่บุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนนั้นว่า “Side –Bet” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับของความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ จะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า หากเขาลาออกจากองค์การเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่บุคคลเป็นสมาชิกองค์การย่อมต้องลงแรงกายแรงใจการทำงานยอมเสียโอกาส ในการไปทำงานที่อื่นย่อมต้องหวังประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนเป็นรายเดือนในขณะที่ทำงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุการทำงานตามทฤษฎีนี้ สิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่ได้ลงทุนได้แก่ อายุ อายุงาน การศึกษา สถานภาพสมรส กำลังกายและสติปัญญาทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ สิ่งที่ได้ลงทุนไปนี้ทำให้คนมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Sheldon ( 1971 อ้างถึงใน นุชยาณี จันทรเจริญสุข ,2538 :12 ) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กรซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปได้ในรูปของ ระดับความอาวุโสในงานระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนสูง การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปของเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่านอกจากนี้ การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปรากฏจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผลที่ตามมาก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

Herbiniak ( 1972 อ้างถึงใน ประพนอม กิตติคุณฎิธรรม ,2538 : 26 ) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (person characteristics) ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Steers and Porter ( 1983 : 433 – 434 อ้างถึงในลัดดา สัจพันธ์ , 2545 27 – 28 ) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร ( Structural Characteristic ) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผนมีหน้าที่ชัดเจน มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ( Personal Characteristic ) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบผลสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. ลักษณะของบทบาท ( Role - related Characteristic ) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบอยู่ เช่น ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับ ความหมายหรือความสำคัญของงาน คุณค่าของงาน บทบาทที่ชัดเจนกับเพื่อนร่วมงาน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ( Work Experience ) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบหรือเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรเช่น ทัศนคติกลุ่มทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงในอนันตชัย คงจันทร์ ,2529: 26 -35 ) ได้อธิบายแนวการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวการศึกษาด้านทัศนคติต่อองค์กร แนวทางการศึกษานี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรฯ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. แนวการศึกษาทางด้านพฤติกรรม แนวทางนี้มุ่งสนใจความสม่ำเสมอของพฤติกรรมของคนในองค์กรเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน

3. แนวทางการศึกษาด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวทางนี้มุ่งสนใจว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคมบุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรทำความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Meyer และคณะ ( 1993 : 291 ) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือ ความผูกพันในงานเพิ่มเติมจากผลงานที่ได้ทำร่วมกัน Allen ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทางบวกในการทำงาน ประสบการณ์ดังกล่าวได้แก่ สภาพการทำงาน และ การบรรลุความคาดหวัง

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เกิดจากการลงทุนของพนักงานในการทำงานกับองค์กรทำให้คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับและความยากในการหางานใหม่ เนื่องจากต้องคำนึงถึงตำแหน่งที่ว่างในองค์กรอื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เกิดจาก ค่านิยมส่วนบุคคลที่ได้รับสิ่งดี ๆ จากองค์กร เช่น ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น และจิตสำนึกผูกพันต่อองค์กร

Dunham , Grube and Castaneda ( 1994 : 37 ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer และสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ต่าง ๆ คือ

- ความเป็นอิสระในงาน ( Task Autonomy )
- ความสำคัญของงาน ( Skill Significance )
- ข้อมูลป้อนกลับของผู้บังคับบัญชา ( Supervisory Feedback )
- การพึ่งได้ขององค์กร ( Organizational Dependability )
- การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ( Participatory Management )

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคงอยู่ ได้แก่

- อายุ
- อายุงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร
- การพึ่งได้ขององค์กร

อิทธิพันธ์ สันทัศน์ ( 2551 , บทคัดย่อ ) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันจะมีผลต่ออัตราการลาออก การมาปฏิบัติงาน หรือการขาดงานของพนักงานจะสังเกตได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพัน ต่อบริษัทสูงมักจะเป็นพนักงานที่มีอัตราการหยุด

งานต่ำ และมักจะได้เบี่ยขึ้นทุกเดือน โดยสามารถพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศ ซึ่งความหมายถึงของ “บรรยากาศ” คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีทั้งสิ่งแวดล้อมที่จับต้องได้ เช่น ระบบงาน นโยบายและสิ่งแวดล้อม ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความสัมพันธ์ของพนักงานและผู้บริหารในที่ทำงาน ทักษะคิของแต่ละคน ซึ่งมีอิทธิพลต่ออารมณ์ความรู้สึกของพนักงานทั้งทางบวก (กระตือรือร้นทำงาน) และทางลบ(เฉื่อยชา) บรรยากาศที่ทำงานมีความสำคัญต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและทีมงานเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงานของหัวหน้างาน

2. หัวหน้างานหรือผู้จัดการหมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน ตามให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นต้น

3. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมของบริษัท วิธีการบังคับบัญชาการที่ทำงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพให้กับพนักงาน การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

5. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงาน กับการใช้ชีวิตส่วนตัว ต้องอาศัยหัวหน้างานและหน่วยงานช่วยกัน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความผูกพันในงาน พบว่ามีปัจจัยหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยได้มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน และได้จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้

2. ปัจจัยลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย แผนกหรือสายงานที่สังกัด การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการและการมีส่วนร่วม

## 2. ลักษณะของการบริหารงาน ในอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบรรจุหีบห่อ ได้มีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วโดยหลักการของการบรรจุหีบห่อ มีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันและรักษาคุณภาพของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการขนส่ง เป็นสื่อกลางในการให้รายละเอียดของผลิตภัณฑ์ที่บรรจุอยู่ภายในรวมทั้งมีผลต่อการส่งเสริมการขายของตลาด ได้มีนักการตลาดบางท่านได้กล่าวถึงในแง่ของ การบริหารการตลาดยุคใหม่ ซึ่งเดิมจะมุ่งเน้นเฉพาะด้าน 4P's อันได้แก่ผลิตภัณฑ์ สถานที่/ช่องทางการจัดจำหน่าย ราคาขาย และการส่งเสริมการขาย แต่ปัจจุบันนี้จะเพิ่ม P ตัวที่ 5 อันได้แก่บรรจุภัณฑ์เพิ่มเข้ามาทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสินค้าบางประเภท ถ้าขาดการบรรจุภัณฑ์ที่ดีจะทำให้ยอดขายหรือรายได้ของกิจการลดลงทันที แต่ถ้ามีการปรับปรุงให้ทันสมัยรูปแบบ สี สันสวยบาดตา พกพาสะดวก ไม่แตกหักง่าย แข็งแรงทนทาน น้ำหนักเบา ฯลฯ กับส่งผลให้ยอดขายเพิ่มมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งรายได้และกำไรของกิจการนั่นเอง

อุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกสำหรับโรงงานขนาดใหญ่ จะดำเนินการผลิตทั้งกระดาศลูกฟูกและกล่องกระดาศลูกฟูกเอง รวมทั้งจำหน่ายกระดาศลูกฟูก ให้กับโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กสำหรับอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จะดำเนินการผลิตกล่องอย่างเดียว

### 2.1 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

อุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีผู้ผลิตจำนวนทั้งสิ้น 12 โรงงาน ( ข้อมูลจากกรมโรงงาน, 2551 ) ประกอบไปด้วย

#### ตารางที่ 2.1 ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

ชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน
1. บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	200
2. บริษัททางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด	170
3. บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	171
4. บริษัทยูเนียนเปเปอร์ แอนด์ แพ็คเกจจิ้ง จำกัด	78

ตารางที่ 2.1(ต่อ) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

ชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน
5. บริษัทยูไนเต็คคอนเทนเนอร์ จำกัด	96
6. บริษัทสแควร์ แพ็ค จำกัด	40
7. บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	200
8. บริษัทเอ็ม แอนด์ ดี เบสท์แพ็ค จำกัด	10
9. บริษัทเอส พีพี อินเตอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	26
10. บริษัท แอควา แอนเตอร์ไพรส์ จำกัด	37
11. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอล บริการ	45
12. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส ที เปเปอร์	8

## 2.2 ลักษณะการบริหารงาน

ในอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ลักษณะการบริหารงานส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานแบบปรึกษาหารือกัน เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เน้นการดำเนินงานที่มีได้หวังผลกำไรหรือขาดทุนเฉพาะเงินเท่านั้น ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM process) เป็นกิจกรรมที่สำคัญในการจัดคนเข้าทำงานและดำรงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีขั้นตอน คือ

### 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource Planning)

เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้บริหารได้มีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานตามแนวความคิดแบบระบบ (System approach) ในการจัดบุคคลเข้าทำงาน การวางแผนของกิจการและองค์การนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของงานจัดหาบุคคลทำงาน และคุณภาพของผู้จัดการที่ต้องการ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับงานที่สำคัญนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายอย่าง ขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การกำหนดคนที่จะต้องหามาโดยการบริหารจัดการสินค้าคงคลังซึ่งสามารถทำได้โดยการใช้ inventory chart

System approach ใช้สำหรับการบริหารทรัพยากร เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การบรรจุคนเข้าประจำตำแหน่งการแนะนำและการควบคุม : การวางแผนของกิจการเป็นพื้นฐานของการจัดองค์การเพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกิจการ

- การเสนอ และการคาดประมาณ โครงสร้างองค์การ ที่จำเป็น
- จำนวนเปรียบเทียบกับจำนวนที่หามาได้โดยใช้การบริหารจัดการสินค้าคงคลัง
- แหล่งของบุคลากรจากภายนอกและภายใน

- การประเมิน กลยุทธ์งานอาชีพ การฝึกอบรม และพัฒนา
- มีความเกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (ผู้จัดการที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดี) การควบคุม (ป้องกันการเบี่ยงเบนที่ไม่ต้องการ)

## 2. การสรรหาบุคคล (Recruitment) และลดกำลังคน (Decruitment)

*การสรรหา (Recruitment)* เป็นกระบวนการของการกำหนดพื้นที่หลักแหล่ง และดึงดูดความสามารถของบุคคลให้มาสมัครงาน

*การลดกำลังคน (Decruitment)* เป็นเทคนิคในการลดอุปทานด้านแรงงานภายในองค์กรแหล่งแรงงานผันแปรและสะท้อนให้เห็น

- ตลาดแรงงานท้องถิ่น
- แบบหรือระดับของตำแหน่ง
- ขนาดขององค์กร

แหล่งงานที่สำคัญในการเสาะหา คือ การเสาะหาแหล่งภายใน การโฆษณา การอ้างอิงจากพนักงาน ตัวแทนจ้างงานของรัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา บริหารช่วยจ้างงานชั่วคราว และคู่สัญญาจ้างงานอิสระการลดกำลังคน ประกอบด้วย การไล่ออก การปลดออก การโยกย้าย การลดเวลาทำงาน การเกษียณอายุก่อนเวลา และการจัดแบ่งงานกันทำ

### 2.3 โครงสร้างองค์กร

1. กรรมการผู้จัดการ / รองกรรมการผู้จัดการ
2. ฝ่ายบริหาร
3. ฝ่ายขาย
4. ฝ่ายออกแบบและควบคุมคุณภาพ
5. ฝ่ายวางแผนการผลิต
6. ฝ่ายสารสนเทศ
7. ฝ่ายผลิต
8. ฝ่ายวิศวกรรม
9. ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง

สำหรับกรรมวิธีการผลิต กล่องกระดาษลูกฟูกมีดังนี้

1. จัดหากระดาษลูกฟูกด้วยการสั่งซื้อตามขนาดที่กำหนด



2. นำกระดาษลูกฟูกที่เตรียมไว้มาตัดเป็นรูปกล่อง ด้วยเครื่องตัดกระดาษตามขนาดที่ต้องการ (ในการตัดแต่ละครั้งสามารถตัดได้ไม่ต่ำกว่า 10 ชั้นเป็นอย่างต่ำ)
3. นำกระดาษลูกฟูกที่ตัดไว้แล้วมาพับด้วยเครื่อง ยี่รอย ตามรูปแบบรอยพับ
4. พับกระดาษขึ้นรูป ด้วยเครื่องเย็บกระดาษหรือ การติดกาว ก็จะได้กล่องตามลักษณะที่ต้องการ
5. พิมพ์ตัวอักษรตามแบบที่ต้องการแล้วนำไปฝั่งแห้ง
6. นำผลิตภัณฑ์เข้าสู่โตรี รอการจัดส่งต่อไป

#### หน้าที่ของบรรจุภัณฑ์กล่อง กระดาษลูกฟูก

หน้าที่หลักของบรรจุภัณฑ์ เพื่อความสะดวกในการขนส่ง การเรียงซ้อน ค้ำครองบรรจุภัณฑ์ หน้าที่เสริมของบรรจุภัณฑ์ เพื่อส่งเสริมการขายโดยมีรูปแบบโครงสร้างและการพิมพ์ที่น่าสนใจ ช่วยดึงดูด ให้ข้อมูลของสินค้า (Silent Sales man)

#### แบ่งตามประเภทของสินค้า

กลุ่มที่ 1 สินค้าที่สามารถรับแรงได้ เช่น อาหารกระป๋อง, ขวดแก้ว

กลุ่มที่ 2 สินค้าที่รับแรงได้บางส่วน เช่น ขวดพลาสติก

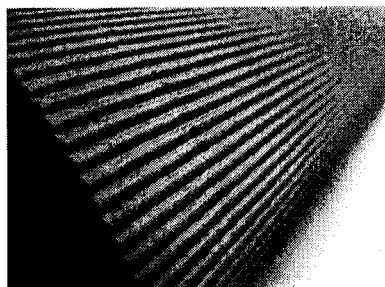
กลุ่มที่ 3 สินค้าที่ไม่สามารถรับน้ำหนักได้ เช่น ของที่แตกหักง่าย

อุตสาหกรรมประเภทกล่องกระดาษลูกฟูก มีลักษณะของการนำวัตถุดิบ คือ กระดาษลูกฟูกมาตัดพับขึ้นรูปตามลักษณะที่ต้องการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

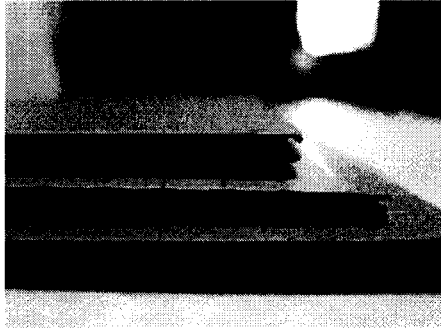
#### 1. กระดาษลูกฟูกคืออะไร

กระดาษลูกฟูก คือ กระดาษที่ประกอบด้วยแผ่นปะหน้า 2 แผ่น และมีลอนกระดาษลูกฟูกอยู่ตรงกลาง ที่นิยมใช้กัน โดยทั่วไปจะมี 3 ประเภท คือ

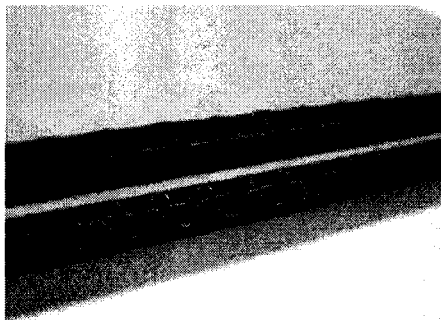
1. 1 กระดาษลูกฟูก 2 ชั้น (Single Face) ประกอบด้วย กระดาษ แผ่นเรียบ 1 แผ่น ปะกบกับลอนลูกฟูก 1 แผ่น นิยมใช้กันกระแทกสินค้า หรือ ปะกล่อง offsetลอนมาตรฐาน : B, C, E



1.2 กระจาดลูกฟูก 3 ชั้น (Single wall) ประกอบไปด้วย กระจาดแผ่นเรียบ 2 แผ่นประกบกับ ลอนลูกฟูก 1 แผ่น โดยลอนลูกฟูก จะอยู่ตรงกลางระหว่าง กระจาดแผ่นเรียบทั้ง 2 แผ่น มักใช้กับสินค้าที่มีน้ำหนักปานกลางหรือไม่เน้นความแข็งแรงมากนัก ลอนมาตรฐาน : B, C, E

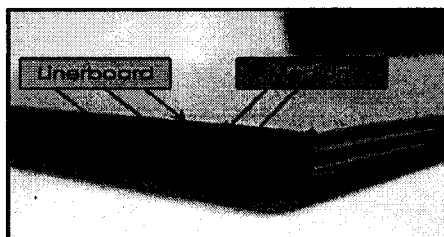


1.3 กระจาดลูกฟูก 5 ชั้น (Double wall) ประกอบไปด้วย กระจาดแผ่นเรียบ 3 แผ่นประกบกับ ลอนลูกฟูก 2 แผ่น โดยกระจาดลอนลูกฟูกที่อยู่ติดกับผิวกล่องด้านนอกจะเป็นลอน B เพื่อประโยชน์ทางการพิมพ์ และ กระจาดลอนลูกฟูกที่อยู่ด้านในจะเป็นลอน C เพื่อประโยชน์รับแรง นิยมใช้สำหรับสินค้าที่ต้องการการป้องกันสูง หรือมีน้ำหนักมาก ลอนมาตรฐาน : BC (ลอน B จะอยู่ด้านนอก ส่วนลอน C จะอยู่ด้านใน)



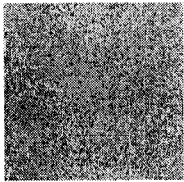
ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงลักษณะกระจาดลูกฟูก 2,3,5 ชั้น

## 2. ชนิดกระจาดสำหรับทำกล่องกระจาดลูกฟูก

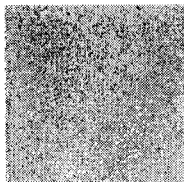


2.1 กระดาษทำฝิวกล่อง (KRAFT LINER BOARD) กระดาษกราฟที่นิยมนำมาทำแผ่นกระดาษลูกฟูกมีหลายประเภทหลากสี สัน และคุณภาพการนำไปใช้งานก็แตกต่างกัน โดยหลักๆเกรดกระดาษที่ใช้ มีดังต่อไปนี้

ชนิด KS/KW : การใช้งาน กระดาษกราฟที่สีขาวสำหรับทำฝิวกล่อง มีความเรียบ สะอาด เหมาะสำหรับกล่องที่เน้น ความสวยงาม และช่วยให้การพิมพ์ที่มีสีสันชัดเจน ดูโดดเด่น เพิ่มคุณค่าให้สินค้าที่บรรจุภายใน นอกจากนี้ กระดาษ KS / KW ยังมีความแข็งแรงสูง สามารถปกป้องสินค้าได้ดี นิยมใช้สำหรับ กล่องเครื่องใช้ไฟฟ้า สินค้าเพื่อการส่งออก และกล่อง อุปกรณ์บริโภค ที่ต้องการบ่งบอกถึงควมมีระดับของสินค้า เป็นต้น

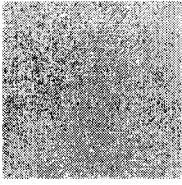


ชนิด KA : การใช้งาน กระดาษกราฟที่สีเหลืองทองสำหรับทำฝิวกล่อง มีความแข็งแรงทนทานเป็นพิเศษ สามารถรองรับน้ำหนักได้ดีเยี่ยม และเป็นสีที่นิยมใช้กันมากในประเทศ เหมาะสำหรับ สินค้าอะไหล่ยนต์ อาหารกระป๋อง กล่องเฟอร์นิเจอร์ที่ต้องการความมั่นใจในเรื่องความแข็งแรงทุกรูปแบบ ทั้งการเรียงซ้อน และการป้องกันการกระแทก น้ำหนักมาตรฐาน : 125, 150, 185, 230 กรัม/ตารางเมตร



ชนิด KI : การใช้งาน กระดาษกราฟที่สีน้ำตาลอ่อน สำหรับทำฝิวกล่อง สีอ่อนสบายตา เหมาะกับงานพิมพ์ภาพหรือตัวหนังสือ ให้มีสีสวยงามด้านการพิมพ์เป็นรองเพียงกระดาษ KS เท่านั้น นิยมใช้กับสินค้าที่ไม่ต้องการความแข็งแรงมากเท่า KA เหมาะกับกล่องสินค้าทั่วไป เช่น กล่องอาหารสำเร็จรูป กล่องเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีการพิมพ์เป็นภาพสี เป็นต้น น้ำหนักมาตรฐาน : 125, 150, 185 กรัม/ตารางเมตร

## 2.2 กระดาษทำลอนลูกฟูก (Corrugate Medium)



ชนิด CA : การใช้งาน กระดาษกราฟท์สำหรับทำลอนลูกฟูก มีคุณสมบัติความแข็งแรง ในการป้องกันแรงกระแทก สำหรับทำลอนลูกฟูกขนาดต่างๆ ได้ทุกลอนให้ได้คุณภาพสูง ความแข็งแรงสัมพันธ์กับน้ำหนักมาตรฐานของกระดาษ นอกจากนี้ กระดาษ CA ยังนิยมนำมาใช้ทำเป็นกระดาษทำฝีกกล่องด้านหลังเพื่อลดต้นทุนอีกด้วย

ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงชนิดกระดาษสำหรับทำกล่องกระดาษลูกฟูก

## 3. ประเภทของลอนที่ใช้ทำกล่องลูกฟูก



3.1 ชนิดลอนกระดาษ ลอน E ( Single Wall ) ความหนาลอน 1.14 – 1.5 ม.ม. คุณสมบัติ / ความเหมาะสมการใช้งาน ลอน E เป็นลอนลูกฟูกขนาดเล็กที่สุด จำนวนลอนประมาณ 93-96 ลอนต่อความยาว 1 ฟุต ความสูงประมาณ 0.12 ซม. โดยวัดความยาวเมื่อเป็นเส้นตรง 1.32 ต่อ 1 ฟุต คุณสมบัติสามารถรับแรงกระแทกและแรงที่มทะลุต่ำ ปุ่มและพับงอได้ง่าย เมื่อพับขึ้นรูปจะให้มุมที่เรียบคม ,สวยงาม และสามารถขึ้นรูปได้ง่ายมากกว่า ลอน B ,C เหมาะสำหรับผลิตกล่องไคคัทที่บรรจุสินค้าที่มีน้ำหนักเบา และเน้นความสวยงามของกล่อง



3.2 ชนิดลอนกระดาษ ลอน B ( Single Wall ) ความหนาลอน 2.46 – 3.0 ม.ม. คุณสมบัติ / ความเหมาะสมการใช้งาน ลอน B เป็นลอนซึ่งมีความหนาเล็กลงมาจากลอน C มีจำนวนลอนลูกฟูกประมาณ 49-52 ลอนต่อความยาว 1 ฟุต และความสูงประมาณ 0.28 ซม. มีความยาวเมื่อดึงเป็นเส้นตรง 1.48 ต่อ 1 ฟุต มีคุณสมบัติป้องกันการกระแทก และการต้านทานแรง



3.3 ชนิดลอนกระดาษ ลอน C ( Single Wall ) ความหนาลอน 3.61 – 4.0 ม.ม. คุณสมบัติ / ความเหมาะสมการใช้งาน ลอน C มีจำนวนลอนลูกฟูกประมาณ 41-43 ลอนต่อความยาว 1 ฟุต ความสูงประมาณ 0.36 ซม. โดยมีความยาวเมื่อดึงเป็นเส้นตรง 1.47 ต่อ 1 ฟุต มีคุณสมบัติ

ทั้งความแข็งแรงและความยืดหยุ่นรวมกัน สามารถรับแรงกระแทก และการที่มทะเลได้ดี เป็นที่นิยมใช้กันมาก มีคุณสมบัติการเป็นตัวกันกระแทก และทรงรูปกระดาศที่ดีกว่า ลอน B และลอน E รับน้ำหนักการวางซ้อนได้ดีกว่าลอน B และ E ผลิตได้ทั้งแบบไคคัท และ RSC



### 3.4 ชนิดลอนกระดาศ ลอน BC ( Double Wall ) ความหนาลอน 6.07 – 6.8 มม.

คุณสมบัติ / ความเหมาะสมการใช้งาน ลอน BC คือใช้ลอน B ประกอบกับลอน C มีคุณสมบัติการเป็นตัวกันกระแทก และทรงรูปกระดาศที่ดีกว่า ลอน C และลอน B เหมาะสำหรับการผลิตกล่อง RSC ที่ต้องการความแข็งแรงเป็นพิเศษ ใส่สินค้าที่มีน้ำหนักมาก ๆ รับน้ำหนักการวางซ้อนได้ดี เช่น กล่องโทรทัศน์ กล่องตู้เย็น กล่องเครื่องยนต์ / ชิ้นส่วนประเภทของลอนที่ใช้ทำกล่องลูกฟูก

ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงประเภทของลอนที่ใช้ทำกล่องลูกฟูก

## 4. ประเภทของกล่องลูกฟูกที่นิยมใช้

### 4.1 กล่องธรรมดา, กล่องฝาชน – RSC (Regular Slotted Container)



ลักษณะ : เป็นกล่อง 4 เหลี่ยม เปิดใส่ด้านบนและด้านล่าง ฝาด้านบนและด้านล่างชนกันสนิท  
การใช้งาน : ใช้ในการบรรจุผลิตภัณฑ์ทั่วไป มีความแข็งแรงพอประมาณ  
ตัวอย่าง : กล่องคอมพิวเตอร์ , กล่องเครื่องใช้ไฟฟ้า

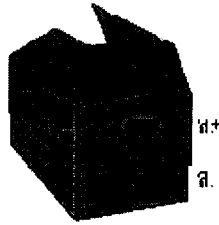
### 4.2 กล่องฝาเกย – OSC (Overlap Slotted Container)



ลักษณะ : เป็นกล่อง 4 เหลี่ยม เปิดใส่ด้านบนและด้านล่าง ฝาด้านบนและด้านล่างมีลักษณะเกยกัน  
การใช้งาน : ใช้ในการบรรจุผลิตภัณฑ์ทั่วไป มีความแข็งแรง มากสามารถป้องกันการสูญหายของสินค้า ที่ถูกบรรจุได้

ตัวอย่าง : กล่องเฟอร์นิเจอร์

#### 4.3 กล่องผลไม้ – FTHS (Full Telescope Half Slotted)



ลักษณะ : เป็นกล่อง 4 เหลี่ยม สามารถเปิดได้โดยแยกกล่องที่สวมกันอยู่ หรือเปิดจากด้านบน และด้านล่าง โดยใช้ลักษณะของกล่อง FTD กับ RSC มาผสมกัน มี 2 ชั้น แต่ละชั้น สามารถเปิดด้านบน และด้านล่างได้ โดยมีฝาแบบฝาชน

การใช้งาน : ประกอบตัวกล่องได้ง่าย

ตัวอย่าง : กล่องผลไม้

#### 4.4 กล่องฝาครอบ – FTD ((Full Telescope Design Style Box)



ลักษณะ : เป็นกล่อง 4 เหลี่ยม เปิดโดยยกกล่องที่สวมกันอยู่ 2 กล่อง เปิดด้านล่าง 1 กล่องและ เปิดด้านบนอีก 1 กล่อง สามารถครอบกันได้สนิท

การใช้งาน : ใช้ในการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ แสดงสินค้าให้เห็นได้ชัดเจนในขณะที่เปิดกล่อง

ตัวอย่าง : กล่องเสื้อผ้า, กล่องใส่ดอกไม้

#### 4.5 กล่องไคคัท (Die-Cut)



ลักษณะ : ขึ้นอยู่กับความต้องการ และลักษณะของสินค้ามีความแข็งแรงสวยงาม สามารถทำตามรูปร่างของสินค้าได้

การใช้งาน : รูปแบบที่สวยงาม สามารถออกแบบใช้งานได้ตามประสงค์

ตัวอย่าง : ใส่ผลไม้ ของเล่น หรือชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์

ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงประเภทของกล่องลูกฟูกที่นิยมใช้

### 3. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 3.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศ

Hrebiniak and Alutto ( 1972 : 557 – 562 ) พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายและเพศหญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับ การลงทุนหรือการสูญเสียหากจะคงอยู่ หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยเพศหญิงมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าชาย ผู้ที่มีอายุมาก จะมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ในเรื่องสถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้วมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังไม่สมรส หรือ โสด และในเรื่องระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่ระดับการศึกษาต่ำมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

Buchanan ( 1973 : 339 - 347 ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาล พบว่าลักษณะของบุคคล และลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ และลักษณะงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีสนับสนุนต่อความสำเร็จของเขา จะทำให้บุคคลมีความผูกพันในงาน

Marsh and Mannari ( 1974 : 57 – 76 ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตและการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่น ซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้าพบว่าการมีบริษัทที่มีความมั่นคง มีการบริหารงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตของคนงาน

Franken ( 1982 : 454 ) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ความต้องการความสำเร็จ และระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่อายุมากต้องการความสำเร็จสูง จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงาน

Luthans ( 1987 : 219 – 236 ) ได้ทำการวิจัยพบว่าลักษณะการบริหารงานภายในองค์กรในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันในงาน โดยลักษณะงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างความรู้สึกกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาได้ตอบโดยการออกจากงาน

Mottaz ( 1988 : 467 – 482 ) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน พบว่าในด้านปัจจัยลักษณะบุคคลเร็ว

ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงาน กล่าวคือผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะให้คุณค่าแก่งานสูงจึงมีความผูกพันในงานสูง ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงทำให้องค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาได้ จึงทำให้มีความผูกพันต่องานต่ำ ส่วนในปัจจัยลักษณะงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพัน

Lincoln and Kalleberg ( 1990 : 155 – 162 ) ได้การศึกษาความผูกพันในงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเปรียบเทียบกับญี่ปุ่นพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล เรื่องสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน พบว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว มีความผูกพันในงานสูงกว่าคนที่โสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้ว มีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวจึงไม่สามารถตัดสินใจเสี่ยงออกจากงาน หรือ ย้ายองค์กรในด้านปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวก เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสนับสนุนจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Watson Wyatt Survery ( 2000 : 196 ) ได้ทำการสำรวจปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในสหรัฐอเมริกา พบว่าสองปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุดคือความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจในหัวหน้างาน รองลงมาได้แก่โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ความมั่นคงในงานและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ความสัมพันธ์ในงานและการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mercer Human Resource Survery ( 2005 : 34 ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อมั่นต่อองค์กรของพนักงานมากกว่า 800 องค์กรในสหรัฐอเมริกา โดยตั้งสมมติฐานว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน จำนวนพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ หรือ ออกจากองค์กรแต่กลับพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญ 8 ประการที่เป็นตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นของพนักงานต่ออนาคตของตนเองและองค์กร
2. ความเชื่อมั่นของพนักงานต่อการบรรลุเป้าหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ความเชื่อถือของพนักงานต่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กรของพวกเขา
4. ความร่วมมือในการทำงานและการทำงานเป็นทีม
5. ความพึงพอใจของพนักงานต่อลักษณะงานที่ทำ
6. การได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและงานที่น่าสนใจ
7. ความมุ่งมั่นขององค์กรในด้านคุณภาพ



### 3.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทย

ศิริวรรณ ตันตะวิวัฒน์ (2530, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พบว่าคนที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตามซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจด้านวัตถุอย่างเดียว อาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานเพราะจะกระตุ้นให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูง

นภาพิณ โหมาศวิน (2533, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร และงานที่ติดต่อกับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของสมาชิกในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีระ วีรธรรมสาริต (2533, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่าส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางรองลงมาอยู่ในระดับสูง และระดับที่ต่ำ ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงานลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความคิดเห็น ต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกด้วย

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยเกือบทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

สำราญ บุญรักษา ( 2539 , บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง กับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับตำแหน่งและสถานภาพสมรส และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิตพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พบว่าอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช ( 2540 , บทคัดย่อ ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุในงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540 , บทคัดย่อ ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและระดับต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศและอายุ) ลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน) ประสิทธิภาพการทำงาน (ความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในงานการบริหาร) ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร (การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร) ประสิทธิภาพจากการทำงาน (ความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เทียมจันทร์ ศิริธรรม ( 2540 , บทคัดย่อ ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานจำแนกตาม สถานภาพในการดำรงตำแหน่งประสิทธิภาพ และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันต่อบริษัทระดับมาก

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญเว้นด้านการแสดงความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีประสบการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีประสบการณ์และวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อุทิศ เตะชะพฤติ ( 2541 , บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์การภาครัฐและเอกชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในระดับปฏิบัติการของภาคเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับจุดมุ่งหมายในอาชีพด้วยความสามารถ ในการบริหารและด้านความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จุดหมายในอาชีพด้านความสามารถในการบริหาร ด้วยความสามารถเฉพาะทาง ด้านความมั่นคง ด้านความท้าทายอย่างแท้จริงมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนนา ศิริบรรเกียรติ ( 2542 , บทคัดย่อ ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาดในบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาด ในบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและต่ำปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญากุล ศิริปัญญา ( 2545 , บทคัดย่อ ) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ( เชียงใหม่ ) ภาคเหนือ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง และอัตรารายได้ เงินเดือน ของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานสยามไซเคิล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของสยามไซเคิล จำกัด มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงโดยมีทัศนคติเชิงบวกต่อบริษัทในระดับมากและระดับปานกลาง และมีทัศนคติในเชิงลบต่อบริษัทในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุในการทำงานในโรงงาน ในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานทั้งหมด โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวจำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

รุจี อุษศิริศักดิ์ (2546 , บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้วยอายุ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่ง โอกาส ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่ามีผลต่อความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ในองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะคิดเปลี่ยนงานหรือมีความต้องการเปลี่ยนงาน โยกย้าย ลาออกสูง ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในงาน และ

ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานรวมทั้ง การได้รับการยอมรับนับถือส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในงานมีหลายด้าน ในการวิจัย นี้จะเน้นเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและ ลักษณะงาน ดังกรอบแนวความคิดในการวิจัย ที่แสดงในภาพที่ 1.1

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. วิธีการศึกษา

1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษาจากข้อมูลจากภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งนี้ คือพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกจำนวน 12 บริษัท (ข้อมูลจากกรมโรงงาน, 2551) รวมจำนวนพนักงานประมาณ 1,081 คน ฉะนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้จำนวนตัวอย่าง จำนวน 292 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มหลายขั้นตอน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ กำหนดตัวอย่างโดยใช้ สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของโลก Taro Yamane ( อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ 2544 : 14 ) ณระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 ดังนี้

สูตร	$n$	$=$	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
โดย	$n$	$=$	จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	$=$	จำนวนประชากรทั้งหมด
	$E$	$=$	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (0.05)
แทนค่า	$n$	$=$	$\frac{1,081}{1 + 1,081 (0.05)^2}$
			$= 291.96$ คน
			$= 292$ คน

เนื่องจากจำนวนบริษัทผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 12 บริษัท ( ข้อมูลจากกรมโรงงาน, 2551 ) จากนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดตัวอย่างในแต่ละบริษัทอีกครั้ง โดยใช้สูตร

$n_1$	$=$	$\frac{n \times N_1}{N}$
โดย $n_1$	$=$	ขนาดตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน
$N_1$	$=$	จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน
$n$	$=$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$N$	$=$	ประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละบริษัท ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อบริษัทผู้ประกอบการและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 รายชื่อบริษัทผู้ประกอบการและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	รายชื่อบริษัท	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1.	บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	200	73
2.	บริษัทบางกอกบรรรูภัณฑ์ จำกัด	170	73
3.	บริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	171	73
4.	บริษัทยูเนี่ยนเปเปอร์ แอนด์ แพ็คเกจจิ้ง จำกัด	78	
5.	บริษัทยูไนเต็ดคอนเทนเนอร์ จำกัด	96	
6.	บริษัทสแควร์ แพ็ค จำกัด	40	
7.	บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	200	73
8.	บริษัทเอ็ม แอนด์ ดี เบสท์แพ็ค จำกัด	10	
9.	บริษัทเอส พีพี อินเตอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	26	
10.	บริษัท แอควา แอนเตอร์ไพรส์ จำกัด	37	
11.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอล บริการ	45	
12.	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส ที เปเปอร์	8	
	รวม	1,081	292

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ( Questionnaire ) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด ( Close-ended Questions ) และคำถามปลายเปิด ( Open – ended Questions ) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ รวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้



## 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน

- แผนก / สายงานที่สังกัด
- การมีส่วนร่วม
- การติดต่อสื่อสาร
- ลักษณะการบริหารและการควบคุมงาน

## 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- ระดับการยอมรับ
- ระดับการปฏิบัติงาน
- ระดับความมุ่งมั่นจงรักภักดี

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางการเสริมสร้างระดับความผูกพันในงานของ พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลุกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการขออนุญาต เพื่อขอเก็บข้อมูลไปยัง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ของอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลุกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี แต่เนื่องจากยังมีข้อจำกัดของบริษัทที่ไม่ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อื่นในเวลาปฏิบัติงานประจำ และได้แจ้งให้ผู้วิจัย ดำเนินการทอดแบบสอบถามนอกเวลาทำการ ผู้วิจัยได้กระจายเก็บการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีบังเอิญ (Accidental Sampling) กับพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลุกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ตามรายชื่อบริษัท และสัดส่วนตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ในช่วง มกราคม – กุมภาพันธ์ ปี 2552 และเมื่อนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วพบว่า มีแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 292 ชุด

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาแบ่งระดับความผูกพันในงาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ของ Likert เพื่อวัดระดับของความรู้สึกผูกพันในงานของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาศลุกฟูกในจังหวัดปทุมธานี เภมท์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด มีดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	ค่าถ่วงเชิงบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแสดงระดับความผูกพันด้วยคะแนน จะพิจารณาจากคะแนนคำตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันในงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันในงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันในงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันในงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันในงานน้อยที่สุด

## 5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดำเนินการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล** เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

**5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน** โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.3 การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ( $= 0.05$ ) เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา โดยใช้ค่า t-test, F-test และ Scheffe ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ใช้ทดสอบค่าที่ t-test ได้แก่
  - (1) เพศ ของพนักงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
  - (2) สถานภาพ ของพนักงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) วิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรต่อไปนี้อย่างการใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้แก่

- (1) ระดับการศึกษาของพนักงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- (2) ลักษณะงานตามตำแหน่งของพนักงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
- (3) ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ หากผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ( Scheffe ) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ส่วนคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยการจัดข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน แล้วจึงทำการวิเคราะห์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี” นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ในบทที่ 4 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงาน

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 292 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=292)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	113	38.7
หญิง	179	61.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=292)	ร้อยละ (100.0)
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	121	41.4
สมรส	147	50.3
หม้าย / หย่า	6	2.1
แยกกันอยู่	18	6.2
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 20 ปี	2	0.7
21 - 25 ปี	80	27.4
26 - 30 ปี	95	32.5
31 - 35 ปี	99	33.9
36 - 40 ปี	15	5.1
มากกว่า 40 ปี	1	0.3
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ประถมศึกษา	2	0.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	8.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	38.7
อนุปริญญาตรี/ปวศ.	98	33.6
ปริญญาตรี	51	17.5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.7
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
5,001 - 10,000 บาท	258	88.4
10,001 - 20,000 บาท	32	11.0
30,001 - 40,000 บาท	2	0.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=292)	ร้อยละ (100.0)
ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	7	2.4
1 - 3 ปี	122	41.8
4 - 6 ปี	105	36.0
7 - 9 ปี	53	18.2
มากกว่า 10 ปี	5	1.7

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่ตอบแบบสอบถาม ในตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานร้อยละ 61.3 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 38.7 เป็นเพศชาย

สำหรับสถานภาพสมรสพบว่า พนักงานร้อยละ 50.3 สมรสแล้ว ร้อยละ 41.4 เป็นโสด ร้อยละ 6.2 แยกกันอยู่ และร้อยละ 2.1 สถานภาพหม้าย / หย่า

พนักงานร้อยละ 33.9 มีอายุอยู่ในช่วง 31.-35 ปี รองลงมาร้อยละ 32.5 มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี

พนักงานร้อยละ 38.7 มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. รองลงมาร้อยละ 33.6 มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญา/ปวส. และร้อยละ 17.5 มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

พนักงานร้อยละ 88.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 5,001 - 10,000 บาท รองลงมาร้อยละ 11.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001 - 20,000 บาท

พนักงานร้อยละ 41.8 มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันในช่วง 1-3 ปี รองลงมาร้อยละ 36.0 มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันในช่วง 4-6 ปี

ผลจากการสอบถามเรื่องลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกเป็น 7 ข้อคำถาม ได้แก่ บริษัท จำนวนพนักงานทั้งบริษัท ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน ลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และลักษณะการบริหารและควบคุมงาน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=292)	ร้อยละ (100.0)
<b>บริษัท</b>		
บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	73	25.0
บริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	73	25.0
บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	73	25.0
บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด	73	25.0
<b>จำนวนพนักงานทั้งบริษัท</b>		
ต่ำกว่า 50 คน	1	0.3
101 - 150 คน	75	25.7
151 - 200 คน	72	24.7
201 - 250 คน	144	49.3
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการ ผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super	9	3.1
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	65	22.3
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	218	74.7
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน</b>		
ฝ่ายผลิต	201	68.8
ฝ่ายการตลาด	22	7.5
ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	31	10.6
ฝ่ายบริหาร	24	8.2
ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	14	4.8

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=292)	ร้อยละ (100.0)
ลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน <sup>1</sup>		
มากที่สุด	3	1.0
มาก	121	41.4
ปานกลาง	155	53.1
น้อย	13	4.5
น้อยที่สุด	0	0.0
ลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงาน		
ลายลักษณ์อักษร	33	11.3
วาจา	249	85.3
ทางคอมพิวเตอร์	7	2.4
ทางโทรศัพท์	3	1.0
ลักษณะการบริหารและควบคุมงาน		
แบบเผด็จการ	50	17.1
แบบประชาธิปไตย	239	81.8
แบบเสรีนิยม	3	1.0

<sup>1</sup> ค่ามัชฌิมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานเท่ากับ 2.61 และ 0.591

ลักษณะงานของพนักงานอุตสาหกรรมก่อสร้างกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่ตอบแบบสอบถาม ในตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานร้อยละ 25.0 เป็นพนักงานจากบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด และบริษัทบางกอกบรจุกณ์ท์ จำกัด ในจำนวนที่เท่าๆ กัน

สำหรับจำนวนพนักงานทั้งบริษัทพบว่า พนักงานร้อยละ 49.3 อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทอยู่ในช่วง 201-250 คน รองลงมาร้อยละ 25.7 อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทอยู่ในช่วง 101-150 คน

พนักงานร้อยละ 74.7 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน รองลงมา ร้อยละ 22.3 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน



พนักงานร้อยละ 68.8 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันอยู่ในฝ่ายผลิต รองลงมา ร้อยละ 10.6 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันอยู่ในฝ่ายจัดหา/ขนส่ง

พนักงานร้อยละ 53.1 มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 41.4 มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับมาก และนอกจากนี้พนักงาน มีค่ามัชฌิมลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานเท่ากับ 2.61 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลางอีกด้วย

พนักงานร้อยละ 85.3 มีลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา รองลงมา ร้อยละ 11.3 มีลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยลายลักษณ์อักษร

พนักงานร้อยละ 81.8 มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบประชาธิปไตย รองลงมา ร้อยละ 17.1 มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบเผด็จการ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร

การสอบถามทัศนคติของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก ในจังหวัด ปทุมธานี ต่อความผูกพันในงาน ได้จัดทำข้อคำถามรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ และรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
1. ลักษณะงานในหน่วยงานของท่าน มีนโยบายและเป้าหมายของ องค์กรที่ชัดเจนภายในองค์กรมีความเข้าใจดี	3.61	0.69	มาก
2. โครงสร้างของการบังคับบัญชามีความเหมาะสม	3.75	0.63	มาก
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานดี	3.62	0.64	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
4. ท่านได้รับการยอมรับ/การช่วยเหลือ/การสนับสนุน จากเพื่อน ร่วมงานในแผนกอื่น	3.58	0.66	มาก
5. การประสานงานภายในองค์กรมีความเข้าใจดี	3.49	0.67	ปานกลาง
6. ระบบการให้รางวัลในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม	3.45	0.69	ปานกลาง
7. ระบบการให้รางวัลในหน่วยงานของท่านสามารถจูงใจในการ ปฏิบัติงานได้ดี	3.43	0.71	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.41	0.70	ปานกลาง
รวม	3.54	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับรวมมีค่าเท่ากับ 3.54 ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก เมื่อสำรวจรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่ว่าโครงสร้างของการบังคับบัญชามีความเหมาะสม พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับสูงสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.75 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่าผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับต่ำสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.41 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
1. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอใจด้าน ทรัพยากร	3.51	0.68	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจาก ผู้บังคับบัญชา	3.47	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
3. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.72	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีค่าและความสำคัญ	3.41	0.70	ปานกลาง
5. หากท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.36	0.72	ปานกลาง
6. กรณีท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้	3.37	0.73	ปานกลาง
7. การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานมีความชัดเจน/ยุติธรรม	3.70	0.68	มาก
8. ท่านเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาด้านรางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม ทุกคนภายในองค์กรให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ	3.54	0.67	มาก
9. งานที่ท่านทำงานอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.41	0.66	ปานกลาง
รวม	3.47	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานรวมมีค่าเท่ากับ 3.47 ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อสำรวจรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานมีความชัดเจน/ยุติธรรม พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.70 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่า หากท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.36 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.56	0.68	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานของท่าน	3.47	0.68	ปานกลาง
3. ในการทำงาน ท่านมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่	3.49	0.64	ปานกลาง
4. ท่านมีความปรารถนาในผลงานโดยรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพสูง	3.40	0.68	ปานกลาง
5. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ	3.39	0.66	ปานกลาง
6. ท่านมีความสุขมากที่ใช้ชีวิตในการทำงานที่เหลืออยู่กับบริษัทนี้	3.42	0.68	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงสูง	3.23	0.71	ปานกลาง
8. ท่านคิดที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.09	0.72	ปานกลาง
9. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากองค์กรนี้	3.03	0.73	ปานกลาง
รวม	<b>3.34</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีรวมมีค่าเท่ากับ 3.34 ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อสำรวจรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่าท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงสุดมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.56 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่าท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากองค์กรนี้ พนักงานมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่ำสุด มีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.03 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านและการคิดในภาพรวมปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6 แสดงค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

ระดับความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย ระดับ ความผูกพัน
ด้านการยอมรับ	3.54	0.68	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.47	0.70	ปานกลาง
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	3.34	0.69	ปานกลาง
รวม	3.45	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้านมีค่าเท่ากับ 3.45 ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับมีระดับสูงสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.54 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่ำสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.34 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับ ปัจจัยลักษณะงาน โดยตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ 2 ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานอุตสาหกรรมกลองกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานอุตสาหกรรมกลองกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีมีลักษณะงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระอันได้แก่ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีมิติย่อยที่ทำการวัด 6 ด้าน และตัวแปรลักษณะงานมีมิติที่วัด 8 ด้าน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันในงาน มีมิติย่อยที่วัดเป็น 3 ด้าน และระดับความผูกพันรวมที่เกิดจากการรวมทุกด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การทดสอบสมมติฐานจำเป็นต้องทดสอบสมมติฐานย่อย ดังแสดงต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันในองค์กร	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการยอมรับ	ชาย	113	3.46	0.57	-1.965	290	0.05*
	หญิง	179	3.59	0.50			
ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	113	3.40	0.59	-1.554	290	0.12
	หญิง	179	3.51	0.53			
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ชาย	113	3.32	0.58	-0.591	290	0.56
	หญิง	179	3.36	0.55			
รวม 3 ด้าน	ชาย	113	3.39	0.54	-1.453	290	0.15
	หญิง	179	3.48	0.49			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบที (t test) พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับค่ามัธยฐานความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันแต่ละด้านจำแนกตามเพศ จะเห็นได้ว่าพนักงานหญิง มีระดับความผูกพันในงานเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานชาย และเมื่อพิจารณาความผูกพันในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า พนักงานชายมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และพนักงานหญิงมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันในองค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	โสด	121	3.57	0.58	1.68	0.17
	สมรส	147	3.55	0.45		
	หม้าย / หย่า	6	3.48	0.69		
	แยกกันอยู่	18	3.27	0.69		
ด้านการปฏิบัติงาน	โสด	121	3.44	0.63	0.53	0.66
	สมรส	147	3.50	0.47		
	หม้าย / หย่า	6	3.54	0.71		
	แยกกันอยู่	18	3.36	0.68		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	โสด	121	3.40	0.60	2.01	0.11
	สมรส	147	3.31	0.52		
	หม้าย / หย่า	6	3.61	0.65		
	แยกกันอยู่	18	3.11	0.56		
รวม 3 ด้าน	โสด	121	3.47	0.57	1.03	0.38
	สมรส	147	3.46	0.44		
	หม้าย / หย่า	6	3.54	0.68		
	แยกกันอยู่	18	3.25	0.60		

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.2 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันในองค์กร	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 26 ปี	82	3.34	0.60	5.66*	0.00
	26 - 30 ปี	95	3.61	0.46		
	31 - 35 ปี	99	3.64	0.53		
	มากกว่า 35 ปี	16	3.51	0.32		
ด้านการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 26 ปี	82	3.22	0.56	9.82*	0.00
	26 - 30 ปี	95	3.49	0.53		
	31 - 35 ปี	99	3.64	0.53		
	มากกว่า 35 ปี	16	3.54	0.25		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	น้อยกว่า 26 ปี	82	3.12	0.58	7.31*	0.00
	26 - 30 ปี	95	3.39	0.48		
	31 - 35 ปี	99	3.49	0.59		
	มากกว่า 35 ปี	16	3.29	0.40		
รวม 3 ด้าน	น้อยกว่า 26 ปี	82	3.23	0.54	8.52*	0.00
	26 - 30 ปี	95	3.50	0.46		
	31 - 35 ปี	99	3.59	0.52		
	มากกว่า 35 ปี	16	3.45	0.29		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อง



กระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีค่ามัชฌิมระดับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกใน จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มี อายุแตกต่างกันมีค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความ มุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความ แตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ แตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		น้อยกว่า 26 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
น้อยกว่า 26 ปี	3.34	-	-0.2628*	-0.0298*	-0.1697
26 - 30 ปี	3.61		-	-0.0350	0.0931
31 - 35 ปี	3.64			-	.1281
มากกว่า 35 ปี	3.51				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงาน อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีระดับความผูกพัน องค์การด้านการยอมรับต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความ แตกต่างระหว่างอายุกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		น้อยกว่า 26 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
น้อยกว่า 26 ปี	3.22	-	-0.2734*	-0.4254*	-0.3262
26 - 30 ปี	3.49		-	-0.1520	-0.0528
31 - 35 ปี	3.64			-	.0992
มากกว่า 35 ปี	3.54				-

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		น้อยกว่า 26 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
น้อยกว่า 26 ปี	3.12	-	-0.2739*	-0.3703*	-0.1738
26 - 30 ปี	3.39		-	-0.0964	0.1001
31 - 35 ปี	3.49			-	0.1965
มากกว่า 35 ปี	3.29				-

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		น้อยกว่า 26 ปี	26 - 30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
น้อยกว่า 26 ปี	3.23	-	-0.2701*	-0.3645*	-0.2232
26 - 30 ปี	3.50		-	-0.0944	0.0468
31 - 35 ปี	3.59			-	0.1413
มากกว่า 35 ปี	3.45				-

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้าน ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับความผูกพันใน องค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ประถมศึกษา	2	3.56	0.31	3.20*	0.01
	มัธยมศึกษาตอนต้น	26	3.37	0.38		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	3.55	0.49		
	อนุปริญญาตรี/ปวส.	98	3.45	0.50		
	ปริญญาตรี	51	3.76	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		
ด้านการปฏิบัติงาน	ประถมศึกษา	2	3.33	0.16	3.73*	0.00
	มัธยมศึกษาตอนต้น	26	3.33	0.41		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	3.46	0.51		
	อนุปริญญาตรี/ปวส.	98	3.36	0.50		
	ปริญญาตรี	51	3.72	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ระดับความผูกพันใน องค์การ	ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ประถมศึกษา	2	2.72	0.24	6.16*	0.00
	มัธยมศึกษาตอนต้น	26	3.18	0.35		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	3.30	0.52		
	อนุปริญญาตรี/ปวศ.	98	3.26	0.49		
	ปริญญาตรี	51	3.68	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		
รวม 3 ด้าน	ประถมศึกษา	2	3.20	0.24	4.77*	0.00
	มัธยมศึกษาตอนต้น	26	3.29	0.33		
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	3.44	0.46		
	อนุปริญญาตรี/ปวศ.	98	3.36	0.45		
	ปริญญาตรี	51	3.72	0.70		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.4 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีค่ามัชฌิมระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ประถมศึกษ	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญาตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	3.56	-	0.1838	0.0059	0.1054	-0.2026	-0.4444
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.37		-	-0.1779	-0.0783	-0.3864	-0.6282
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.55			-	0.0995	-0.2085	-0.4503
อนุปริญญาตรี/ปวส.	3.45				-	-0.3081*	-0.5499
ปริญญาตรี	3.76					-	-0.2418
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	3.33	-	0.0000	-0.1308	-0.0295	-0.3900	-0.6667
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.33		-	-0.1308	-0.0295	-0.3900	-0.6667
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.46				0.1013	-0.2592	-0.5359
อนุปริญญาตรี/ปวส.	3.36				-	-0.3605*	-0.6372
ปริญญาตรี	3.72					-	-0.2767
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อกระดาศลู่ฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา ตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ประถมศึกษา	2.72	-	-0.4573	-0.5777	-0.5363	-0.9553	-1.2778
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.18		-	-0.1204	-0.0790	-0.4981*	-0.8205
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.30				0.0414	-0.3777*	-0.7001
อนุปริญญาตรี/ปวส.	3.26				-	0.4191*	-0.3224
ปริญญาตรี	3.68					-	-0.7415
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และพนักงานอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่					
		ประถมศึกษาศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญาตรี/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	3.20	-	-0.0912	-0.2342	-0.1534	-0.5160	-0.7963
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.29		-	-0.1430	-0.0623	-0.4248*	-0.7051
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.44			-	0.0807	-0.2818*	-0.5621
อนุปริญญาตรี/ปวส.	3.36				-	-0.3625*	-0.6429
ปริญญาตรี	3.72					-	-0.2803
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00						-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลึงกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้านสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญาตรี/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความผูกพันใน องค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 10,001 บาท	258	3.50	0.50	-4.005*	290	0.00
	10,001 บาท ขึ้นไป	34	3.88	0.65			
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,001 บาท	258	3.42	0.52	-4.499*	290	0.00
	10,001 บาท ขึ้นไป	34	3.86	0.68			
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ต่ำกว่า 10,001 บาท	258	3.29	0.51	-4.798*	290	0.00
	10,001 บาท ขึ้นไป	34	3.76	0.76			
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่า 10,001 บาท	258	3.40	0.47	-4.775*	290	0.00
	10,001 บาท ขึ้นไป	34	3.83	0.67			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบแบบที (t test) พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับค่ามัชฌิมความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้งสามด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันแต่ละด้านจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความผูกพันในงานเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท และเมื่อพิจารณาความผูกพันในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีระดับ



ความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาท ขึ้นไปมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระดับความผูกพันใน องค์กร	ระยะเวลาที่ทำงาน จนถึงปัจจุบัน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 3 ปี	129	3.47	0.50	3.86*	0.02
	4 - 6 ปี	105	3.53	0.59		
	มากกว่า 6 ปี	58	3.70	0.48		
ด้านการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี	129	3.38	0.52	5.14*	0.01
	4 - 6 ปี	105	3.47	0.59		
	มากกว่า 6 ปี	58	3.66	0.52		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	น้อยกว่า 3 ปี	129	3.22	0.53	9.06*	0.00
	4 - 6 ปี	105	3.35	0.56		
	มากกว่า 6 ปี	58	3.59	0.55		
รวม 3 ด้าน	น้อยกว่า 3 ปี	129	3.36	0.48	6.72*	0.00
	4 - 6 ปี	105	3.45	0.54		
	มากกว่า 6 ปี	58	3.65	0.50		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.6 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 3 ปี	3.47	-	-0.0564	-0.2313*
4 - 6 ปี	3.53		-	-0.1748
มากกว่า 6 ปี	3.70			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ระยะเวลาที่ทำงาน จนถึงปัจจุบัน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 3 ปี	3.38	-	-0.0879	-0.2772*
4 - 6 ปี	3.47		-	-0.1894
มากกว่า 6 ปี	3.66			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดีปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ระยะเวลาที่ทำงาน จนถึงปัจจุบัน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 3 ปี	3.22	-	-0.1253	-0.3680*
4 - 6 ปี	3.35		-	-0.2427*
มากกว่า 6 ปี	3.59			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 6 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี และ 4 - 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้านปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 3 ปี	4 - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
น้อยกว่า 3 ปี	3.36	-	-0.0899	-0.2922*
4 - 6 ปี	3.45		-	-0.2023
มากกว่า 6 ปี	3.65			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมถลุงกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน น้อยกว่า 3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานอุตสาหกรรมถลุงกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามบริษัท

ระดับ	บริษัท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันในองค์กร	บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	73	3.39	0.73	9.20*	0.00
	บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	73	3.38	0.37		
	บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	73	3.71	0.43		
	บริษัทบางกอกบรจุกัมภ์ จำกัด	73	3.68	0.44		
ด้านการปฏิบัติงาน	บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	73	3.32	0.76	7.83*	0.00
	บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	73	3.32	0.40		
	บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	73	3.64	0.46		
	บริษัทบางกอกบรจุกัมภ์ จำกัด	73	3.60	0.45		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ระดับ	บริษัท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.	
ความผูกพัน ในองค์กร							
	ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	73	3.15	0.73	17.51*	0.00
		บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	73	3.13	0.40		
		บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	73	3.67	0.45		
		บริษัทบางกอกบรจุกณ์ท์ จำกัด	73	3.42	0.43		
รวม 3 ด้าน							
		บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	73	3.28	0.71	12.53*	0.00
		บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	73	3.27	0.35		
		บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด	73	3.67	0.40		
		บริษัทบางกอกบรจุกณ์ท์ จำกัด	73	3.57	0.39		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามบริษัทที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.1 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้ำนการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

บริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	บริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด	บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด
บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	3.39	-	0.0076	-0.3242*	-0.2968*
บริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด	3.38		-	-0.3318*	-0.3044*
บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	3.71			-	0.0274
บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด	3.68				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมก่อสร้างถูกฟูกลงในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด และพนักงานที่อยู่ในบริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างบริษัทกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

บริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	บริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด	บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด
บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	3.32	-	0.0000	-0.3227*	-0.2831*
บริษัทไพรมาร์กซ์ เจเนอรัล จำกัด	3.32		-	-0.3227*	-0.2831*
บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	3.64			-	0.0396
บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด	3.60				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมาย คอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด และพนักงานที่อยู่ในบริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างบริษัทกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

บริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด
บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	3.15	-	0.0228	-0.5160*	-0.2725*
บริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	3.13		-	-0.5388*	-0.2953*
บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	3.67			-	0.2435*
บริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด	3.42				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมาย คอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด พนักงานที่อยู่ในบริษัทบางกอกบรรจุภัณฑ์ จำกัด มีระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด และพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมาย คอนเทนเนอร์

อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจรรยาบรรณที่สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทบางกอกบรจักษ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างบริษัทกับระดับความผูกพันต่อองค์การรวม 3 ด้าน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

บริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	บริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	บริษัทบางกอกบรจักษ์ จำกัด
บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด	3.28	-	0.0101	-0.3876*	-0.2841*
บริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด	3.27		-	-0.3978*	-0.2943*
บริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด	3.67			-	0.1035
บริษัทบางกอกบรจักษ์ จำกัด	3.57				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมายคอนเทนเนอร์อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด และพนักงานที่อยู่ในบริษัทบางกอกบรจักษ์ จำกัด มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05



สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งบริษัท

ระดับความผูกพันในองค์กร	จำนวนพนักงานทั้งบริษัท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 151 คน	76	3.39	0.37	6.17*	0.00
	151 - 200 คน	72	3.69	0.43		
	มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	144	3.55	0.63		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 151 คน	76	3.33	0.39	4.65*	0.01
	151 - 200 คน	72	3.60	0.45		
	มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	144	3.47	0.65		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ต่ำกว่า 151 คน	76	3.16	0.41	5.79*	0.00
	151 - 200 คน	72	3.42	0.43		
	มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	144	3.40	0.66		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่า 151 คน	76	3.29	0.35	5.94*	0.00
	151 - 200 คน	72	3.57	0.39		
	มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	144	3.47	0.61		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงานจำแนกตามบริษัทที่ต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน มีค่ามัธยมิตรดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.2 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก

ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทที่แตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อการดำเนินการด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อการดำเนินการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

จำนวนพนักงานทั้งบริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ต่ำกว่า 151 คน	151 - 200 คน	มากกว่า 200 คน
ต่ำกว่า 151 คน	3.39	-	-0.3024*	-0.1581
151 - 200 คน	3.69		-	0.1443
มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	3.55			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมก่อสร้างและค้าปลีกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทต่ำกว่า 151 คน มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทระหว่าง 151 - 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างจำนวนพนักงานทั้งบริษัทกับระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

จำนวนพนักงานทั้งบริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ต่ำกว่า 151 คน	151 - 200 คน	มากกว่า 200 คน
ต่ำกว่า 151 คน	3.33	-	-0.2744*	-0.1447
151 - 200 คน	3.60		-	0.1296
มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	3.47			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลึงกระดาดลูกลูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทต่ำกว่า 151 คน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทระหว่าง 151 - 200 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างจำนวนพนักงานทั้งบริษัทกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

จำนวนพนักงานทั้งบริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ต่ำกว่า 151 คน	151 - 200 คน	มากกว่า 200 คน
ต่ำกว่า 151 คน	3.16	-	-0.2587*	-0.2471*
151 - 200 คน	3.42		-	0.0116
มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	3.40			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลึงกระดาดลูกลูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทต่ำกว่า 151 คน มีระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทระหว่าง 151 - 200 คน และมากกว่า 200 คน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างจำนวนพนักงานทั้งบริษัทกับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้านปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

จำนวนพนักงานทั้งบริษัท	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ต่ำกว่า 151 คน	151 - 200 คน	มากกว่า 200 คน
ต่ำกว่า 151 คน	3.29	-	-0.2785*	-0.1833*
151 - 200 คน	3.57		-	0.0952
มากกว่า 200 คน ขึ้นไป	3.47			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมก่อสร้างกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทต่ำกว่า 151 คน มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้านต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทระหว่าง 151 - 200 คน และมากกว่า 200 คน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานอุตสาหกรรมก่อสร้างกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความผูกพันในองค์กร	ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	9	4.10	0.66	5.50*	0.00
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	65	3.48	0.70		
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	218	3.53	0.46		
ด้านการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	9	4.10	0.70	6.59*	0.00
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	65	3.40	0.75		
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	218	3.46	0.46		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	9	4.16	0.67	10.67*	0.00
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	65	3.35	0.73		
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	218	3.31	0.47		
รวม 3 ด้าน	ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	9	4.12	0.67	8.33*	0.00
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	65	3.41	0.70		
	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	218	3.43	0.42		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยัมระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีค่ามัธยัมระดับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.3 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีค่ามัธยัมระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ผู้บริหารระดับสูง/ กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ ผก.ฝ่าย/ Super)	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน สำนักงาน	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน โรงงาน
ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผก.ฝ่าย/ Super)	4.10	-	0.6167*	0.5646*
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน สำนักงาน	3.48		-	-0.0521
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน โรงงาน	3.53			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง/กลาง/

ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับสูงกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ผู้บริหารระดับสูง/ กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ ผจก.ฝ่าย/ Super)	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน สำนักงาน	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน โรงงาน
ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	4.10	-	0.7005*	0.6380*
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน สำนักงาน	3.40		-	-0.0625
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน โรงงาน	3.46			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super) มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ผู้บริหารระดับสูง/ กลาง/ต้น (กรรมการ ผู้จัดการ/ผจก. ฝ่าย/ Super)	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน สำนักงาน	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน โรงงาน
ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	4.16	-	0.8084*	0.8552*
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน	3.35		-	0.0468
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน	3.31			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลองกระดาดลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		ผู้บริหารระดับสูง/ กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ ผจก.ฝ่าย/ Super)	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน สำนักงาน	พนักงานฝ่าย ปฏิบัติการใน โรงงาน
ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super)	4.12	-	0.7085*	0.6859*
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน สำนักงาน	3.41		-	-0.0226
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการใน โรงงาน	3.43			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super) มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ระดับความผูกพันในองค์กร	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ฝ่ายผลิต	201	3.53	0.49	3.96*	0.00
	ฝ่ายการตลาด	22	3.27	0.57		
	ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	31	3.59	0.41		
	ฝ่ายบริหาร	24	3.87	0.63		
	ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	14	3.48	0.86		
ด้านการปฏิบัติงาน	ฝ่ายผลิต	201	3.46	0.50	3.98*	0.00
	ฝ่ายการตลาด	22	3.19	0.53		
	ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	31	3.43	0.54		
	ฝ่ายบริหาร	24	3.82	0.67		
	ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	14	3.48	0.91		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ฝ่ายผลิต	201	3.31	0.50	4.13*	0.00
	ฝ่ายการตลาด	22	3.12	0.55		
	ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	31	3.40	0.51		
	ฝ่ายบริหาร	24	3.71	0.73		
	ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	14	3.46	0.93		



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ระดับ ความผูกพันในองค์กร	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
รวม 3 ด้าน	ฝ่ายผลิต	201	3.43	0.45	4.45*	0.00
	ฝ่ายการตลาด	22	3.19	0.52		
	ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	31	3.47	0.44		
	ฝ่ายบริหาร	24	3.80	0.66		
	ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	14	3.47	0.88		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่งกระดาศลุกฟูในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.4 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่งกระดาศลุกฟูในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่งกระดาศลุกฟูในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ฝ่ายผลิต	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายจัดหา/ ขนส่ง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ
ฝ่ายผลิต	3.53	-	0.2602	-0.0599	-0.3378	0.0517
ฝ่ายการตลาด	3.27		-	-0.3201	-0.5981*	-0.2085
ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	3.59			-	-0.2779	0.1116
ฝ่ายบริหาร	3.87				-	0.3896
ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ	3.48					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายการตลาด มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับต่ำกว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ฝ่ายผลิต	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายจัดหา/ ขนส่ง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ
ฝ่ายผลิต	3.46	-	0.2680	0.0334	-0.3595	-0.0163
ฝ่ายการตลาด	3.19		-	-0.2346	-0.6275*	-0.2843
ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	3.43			-	-0.3929	-0.0497
ฝ่ายบริหาร	3.82				-	0.3433
ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ	3.48					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายการตลาด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ฝ่ายผลิต	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ
ฝ่ายผลิต	3.31	-	0.1890	-0.0963	-0.4078*	-0.1552
ฝ่ายการตลาด	3.12		-	-0.2853	-0.5968*	-0.3442
ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	3.40			-	-0.3115	-0.0589
ฝ่ายบริหาร	3.71				-	0.2526
ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ	3.46					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายผลิต และฝ่ายการตลาด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ฝ่ายผลิต	ฝ่ายการตลาด	ฝ่ายจัดหา/ ขนส่ง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ
ฝ่ายผลิต	3.43	-	0.2391	-0.0409	-0.3684*	-0.0399
ฝ่ายการตลาด	3.19		-	-0.2800	-0.6075*	-0.2790
ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง	3.47			-	-0.3275	0.0010
ฝ่ายบริหาร	3.80				-	0.3285
ฝ่ายวิศวกรรม/ สารสนเทศ	3.47					-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายผลิต และฝ่ายการตลาด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ต่ำกว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกััน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ระดับความผูกพันในองค์กร	ลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	มากที่สุด	3	3.67	0.00	5.68*	0.00
	มาก	121	3.60	0.51		
	ปานกลาง	155	3.54	0.50		
	น้อย	13	2.97	0.88		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับ ความผูกพันในองค์กร	ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	3	3.59	0.13	4.83*	0.00
	มาก	121	3.51	0.55		
	ปานกลาง	155	3.47	0.52		
	น้อย	13	2.91	0.82		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	มากที่สุด	3	3.56	0.19	1.67	0.17
	มาก	121	3.36	0.59		
	ปานกลาง	155	3.35	0.53		
	น้อย	13	3.02	0.69		
รวม 3 ด้าน	มากที่สุด	3	3.60	0.11	4.30*	0.01
	มาก	121	3.49	0.52		
	ปานกลาง	155	3.45	0.47		
	น้อย	13	2.97	0.77		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.4 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
มากที่สุด	3.67	-	0.0680	0.1276	0.6923
มาก	3.60		-	0.0596	0.6244*
ปานกลาง	3.54			-	0.5647*
น้อย	2.97				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกลึงโลหะในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง และมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานกับระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
มากที่สุด	3.59	-	0.0784	0.1195	0.6781
มาก	3.51		-	0.0411	0.5997*
ปานกลาง	3.47			-	0.5586*
น้อย	2.91				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง และมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
มากที่สุด	3.60	-	0.1130	0.1512	0.6363
มาก	3.49		-	0.0381	0.5232*
ปานกลาง	3.45			-	0.4851*
น้อย	2.97				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง และมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะการติดต่อสื่อสาร

ระดับความผูกพันในองค์กร	ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ลายลักษณ์อักษร	33	3.43	0.92	1.74	0.16
	วาจา	249	3.55	0.46		
	ทางคอมพิวเตอร์	7	3.92	0.64		
	ทางโทรศัพท์	3	3.37	0.17		
ด้านการปฏิบัติงาน	ลายลักษณ์อักษร	33	3.32	0.97	2.34	0.07
	วาจา	249	3.47	0.47		
	ทางคอมพิวเตอร์	7	3.92	0.77		
	ทางโทรศัพท์	3	3.48	0.28		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ลายลักษณ์อักษร	33	3.38	0.89	3.02*	0.03
	วาจา	249	3.32	0.49		
	ทางคอมพิวเตอร์	7	3.95	0.76		
	ทางโทรศัพท์	3	3.22	0.11		
รวม 3 ด้าน	ลายลักษณ์อักษร	33	3.38	0.92	2.32	0.08
	วาจา	249	3.45	0.43		
	ทางคอมพิวเตอร์	7	3.93	0.72		
	ทางโทรศัพท์	3	3.36	0.12		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามลักษณะการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.5 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัด



ปทุมธานี ที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกันมีค่ามัธยัมระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจรรักษ์กคคิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจรรักษ์กคคิ แตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่			
		ลายลักษณ์ อักษร	วาจา	ทาง คอมพิวเตอร์	ทางโทรศัพท์
ลายลักษณ์อักษร	3.38	-	0.0592	-0.5719	0.1582
วาจา	3.32		-	-0.6311*	0.0991
ทางคอมพิวเตอร์	3.95			-	0.7302
ทางโทรศัพท์	3.22				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจรรักษ์กคคิต่ำกว่าพนักงานที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารทางคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันในงานจำแนกตามลักษณะการบริหารและ  
ควบคุมงาน

ระดับ ความผูกพันในองค์กร	ลักษณะการบริหาร และควบคุมงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	แบบเผด็จการ	50	3.31	0.32	5.85*	0.00
	แบบประชาธิปไตย	239	3.59	0.56		
	แบบเสรีนิยม	3	3.56	0.78		
ด้านการปฏิบัติงาน	แบบเผด็จการ	50	3.24	0.30	5.09*	0.01
	แบบประชาธิปไตย	239	3.51	0.58		
	แบบเสรีนิยม	3	3.67	0.88		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	แบบเผด็จการ	50	3.10	0.32	6.76*	0.00
	แบบประชาธิปไตย	239	3.39	0.59		
	แบบเสรีนิยม	3	3.85	0.79		
รวม 3 ด้าน	แบบเผด็จการ	50	3.22	0.26	6.55*	0.00
	แบบประชาธิปไตย	239	3.49	0.54		
	แบบเสรีนิยม	3	3.69	0.79		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามลักษณะการบริหารและควบคุมงานที่แตกต่างกัน โดยทำการทดสอบแบบ F พบว่า  
พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการบริหารและควบคุม  
งานแตกต่างกัน มีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.6 ที่ว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัด  
ปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน  
ในงานที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกใน  
จังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานที่แตกต่างกันมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และรวมทั้ง 3 ด้านอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		แบบเผด็จการ	แบบประชาธิปไตย	แบบเสรีนิยม
แบบเผด็จการ	3.31	-	-0.2792*	-0.2467
แบบประชาธิปไตย	3.59		-	0.0325
แบบเสรีนิยม	3.56			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบประชาธิปไตยมีระดับความผูกพันในงานด้านการยอมรับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบเผด็จการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะการบริหารและควบคุมงานกับระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		แบบเผด็จการ	แบบประชาธิปไตย	แบบเสรีนิยม
แบบเผด็จการ	3.24	-	-0.2660*	-0.4222
แบบประชาธิปไตย	3.51		-	-0.1562
แบบเสรีนิยม	3.67			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบประชาธิปไตยมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบเผด็จการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะการบริหารและควบคุมงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น จริกภักดีปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		แบบเผด็จการ	แบบประชาธิปไตย	แบบเสรีนิยม
แบบเผด็จการ	3.10	-	-0.2836*	-0.7496
แบบประชาธิปไตย	3.39		-	-0.4660
แบบเสรีนิยม	3.85			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบประชาธิปไตย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น จริกภักดีสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบเผด็จการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างระหว่างลักษณะการบริหารและควบคุมงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ลักษณะการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างทางค่าเฉลี่ยรายคู่		
		แบบเผด็จการ	แบบประชาธิปไตย	แบบเสรีนิยม
แบบเผด็จการ	3.22	-	-0.2763*	-0.4728
แบบประชาธิปไตย	3.49		-	-0.1965
แบบเสรีนิยม	3.69			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบ

ประชากรปีโตย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการบริหาร และควบคุมงานแบบเผด็จการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดให้พนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูกใน จังหวัดปทุมธานี แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางการบริหารจัดการที่จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มกำลังความสามารถและมีความจงรักภักดีต่อบริษัทต่อไป ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้มาแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เตรียมเนื้อหาที่ให้คนตอบคนละ 1-5 ประเด็น รวมจำนวนที่ตอบทั้งหมด 96 ประเด็นซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญและแสดงจำนวนร้อยละดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลักษณะทางการบริการ	จำนวน (n=96)	ร้อยละ (100.0)
1) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	42	43.8
2) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในบริษัทมีความล่าช้าและไม่ทั่วถึง	25	26.0
3) อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ และขาดการปรับปรุงคุณภาพของอุปกรณ์และเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพในการใช้ปฏิบัติงาน	13	13.5
4) นโยบายของบริษัทไม่เอื้ออำนวยให้การทำงานคล่องตัว	10	10.4
5) ขาดการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานหลายๆ ฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป เพื่อให้ได้รับทราบความต้องการและปัญหาของการปฏิบัติงาน	6	6.3

จากตารางที่ 4.20 เห็นได้ว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีส่วนต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (43.8%) รองลงมาเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารภายในบริษัทมีความล่าช้าและไม่ทั่วถึง (26.0%) อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ และขาดการปรับปรุงคุณภาพของอุปกรณ์และเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพในการใช้ปฏิบัติงาน (13.5%) นโยบายของบริษัทไม่เอื้ออำนวยให้การทำงานคล่องตัว (10.4%) และขาดการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานหลายๆ ฝ่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป เพื่อให้ได้รับทราบความต้องการและปัญหาของการปฏิบัติงาน (6.3%) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรม  
กลุ่มกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานอุตสาหกรรมกลุ่มกระดาษ  
ลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับต่ำ

1.1.2 พนักงานอุตสาหกรรมกลุ่มกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีมี  
ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับ ความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

1.1.3 พนักงานอุตสาหกรรมกลุ่มกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่มี  
ลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

##### 1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมกลุ่มกระดาษ  
ลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,081 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ  
Stratified Random Sampling จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 292 คน

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยรายการคำถาม  
4 ส่วนการทดสอบความเที่ยงตรง ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการ จากการทบทวน

วรรณกรรม และเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการทดสอบความ เชื่อถือได้ใช้การทดสอบด้วยการ Pretest มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 = 0.7654 และส่วนที่ 3 = 0.9765

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ทอคแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่วางไว้ ซึ่งได้ทอคแบบสอบถามในช่วงเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2552

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอนได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ด้วยค่าสถิติ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบ แบบทีและแบบเอฟ การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ พนักงานใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

## 1.3 ผลการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ 3 ข้อดังนี้

- 1.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษ ลูกลูก ในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับต่ำ
- 1.3.2 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกลูก ในจังหวัดปทุมธานี มี ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับ ความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน
- 1.3.3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกลูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มี ลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อง กระดาษลูกลูก ในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกลูก ในจังหวัด ปทุมธานี มีระดับความผูกพันในงาน  $\bar{X}$  รวม 3 ด้าน เท่ากับ 3.45 ซึ่งหมายความว่าระดับความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับ ความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลใน 6 รายงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบ ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงานจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบแบบที พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้าน และความผูกพันด้านการยอมรับ การปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นรักภักดี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์รายคู่ของ Scheffe พบว่า พนักงานเพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้านและรายด้านสูงกว่าพนักงานเพศชาย

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรสโดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกใน จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แต่จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ใน จังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน ด้านความมุ่งมั่นรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 และ เมื่อทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์รายคู่พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัด ปทุมธานี ที่มีสถานะภาพหย่าหรือม่ายจะมีความผูกพันด้านความจงรักภักดีสูงสุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) สำหรับพนักงานที่สถานะภาพแยกกันอยู่ จะมีระดับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.11$ )

**สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามอายุโดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่อายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี มีระดับความผูกพันในงานสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ )

**สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( $\bar{X} = 3.44$ )

**สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบแบบที พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัด

ปทุมธานี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.40$ )

**สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบันตั้งแต่ปัจจุบัน มากกว่า 6 ปีมีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน 1 - 3 ปี และ 4 - 6 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มากกว่า 6 ปี มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้านสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน 1 - 3 ปี 4 - 6 ปี

**สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะงานเป็น 6 รายการ ได้แก่ บริษัท จำนวนพนักงานทั้งบริษัท ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ลักษณะการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการบริหารและควบคุมงาน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 3.1 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามบริษัทที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่อยู่ในบริษัทสมาชิ คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด และบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด และพนักงานที่อยู่ในบริษัทบริษัทบางกอกบรจูกัด จำกัด มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในบริษัทไพรมกซ์ เจเนอรัล จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3.2 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตามจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน ที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทต่ำกว่า 151 คน มี

ระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้านต่ำกว่าพนักงานที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทระหว่าง 151 - 200 คน และมากกว่า 200 คน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3.3 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Super) มีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3.4 พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยฐานระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทางด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.38$ )

**สมมติฐานข้อที่ 3.5** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทางด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 3.38$ )

**สมมติฐานข้อที่ 3.6** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามลักษณะตามลักษณะการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตามลักษณะการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีที่มีลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3.7** พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงาน จำแนกตามลักษณะการบริหารและควบคุมงานที่แตกต่างกัน โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีตามลักษณะการบริหารและควบคุมงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยมมีระดับความผูกพันในงานรวม 3 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานแบบเผด็จการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันในงานของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 อิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

เพศ ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน อุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีเพศแตกต่างกัน ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebininak and Alutto (1972) กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ ( 2546 ) อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลการวิจัยพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี เพศหญิง มีค่ามัชฌิมระดับความผูกพันในงานสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ Buchanan (1974) ที่ระบุว่าเพศหญิงมีระดับความผูกพันในงานสูงกว่าเพศชาย

สถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาศลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน แต่ในการวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยทาง Hrebininak and Alutto (1972) Lincoln and Kalleberg ( 1990) นภาพิณ โหมาศวิน (2533) กรกฎ พลพานิช (2540) กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540 ) พิษณุกุล ศิริปัญญา ( 2545 )

อายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน รวมทั้งสามด้านแตกต่างกัน นับสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยทาง Hrebiniak and Alutto (1972) Franken ( 1982 ) นภาพิณ โหมาศวิน ( 2533) สำราญ บุญรักษา ( 2539 ) กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540 ) พิษญากุล ศิริปัญญา ( 2545 ) ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ ( 2546 ) รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์ ( 2546 )

ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานีมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นรักภักดีที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebiniak and Alutto (1972) Franken ( 1982 ) Mottaz ( 1988 ) ศิริวรรณ ดันตะวิวัฒน์ ( 2530 ) กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540 ) เทียมจันทร์ ศิริธรรม ( 2540 ) พิษญากุล ศิริปัญญา ( 2545 ) ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ ( 2546 )

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Watson Wyatt Survery ( 2000 ) Mercer Human Resource Survery ( 2005 ) พิษญากุล ศิริปัญญา ( 2545 )

ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buchanan ( 1973 ) สำราญ บุญรักษา ( 2539 ) กรกฎ พลพานิช ( 2540 ) กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540 ) พิษญากุล ศิริปัญญา ( 2545 ) ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ ( 2546 )



## 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน

**บริษัท** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีอยู่ในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Marsh and Mannari (1974) ซีระ วีธรรมสาริต (2533)

**จำนวนพนักงานทั้งบริษัท** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีจำนวนพนักงานทั้งบริษัทแตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mercer Human Resource Survey (2005)

**ตำแหน่งงาน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีมีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่มีมีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตำราญ บุญรักษา (2539) พิษญากุล ศิริปัญญา (2545)

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hall and Schneider (1972) Mercer Human Resource Survey (2005) พิษญากุล ศิริปัญญา (2545)

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Luthans ( 1987) นภาเพ็ญ โหมาศวิน ( 2533) ชีระ วีรธรรมสาริต ( 2533)

**ลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน ( 2533) กฤษกร ดวงสว่าง ( 2540)

**ลักษณะการบริหารและควบคุมงาน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะการบริหารและควบคุมงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี มีมีลักษณะการบริหารและควบคุมงาน ที่แตกต่างกัน ระดับความผูกพันในงานด้านการปฏิบัติ และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน ( 2533)

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี พบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัย ลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะงานต่อความผูกพันในงาน ที่สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อสร้างระดับความผูกพันในงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน โดยเฉพาะพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าหญิง มีระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านสูงกว่าเพศชาย อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรพิจารณาแนวทางในการบริหาร โดยการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เช่น การพิจารณาให้เพศชายได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

3.1.2 จากการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงาน โดยเฉพาะพนักงานที่สถานภาพแยกกันอยู่จะมีระดับความผูกพันในงานต่ำกว่า พนักงานที่แต่งงานแล้ว หรือสถานภาพหย่าหรือหม้าย ซึ่งอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรให้พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.3 จากการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานโดยพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีระดับความผูกพันในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ในประเด็นนี้ อุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรพิจารณาแนวทางในการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุน้อย มีส่วนร่วม และการแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น

3.1.4 จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นรักภักดี โดยพนักงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันในงานสูง ประเด็นนี้อาจจะพิจารณาได้ว่า ผู้มีระดับการศึกษาน้อยอยู่ในสายงานปฏิบัติการหลัก จึงมีความผูกพันในงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ให้กับพนักงานมีความรู้ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพราะการที่พนักงานปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.5 จากการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นรักภักดี โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาท ขึ้นไป มี

ระดับความผูกพันในงานเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ดังนั้นอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรเพิ่มสวัสดิการ ให้พนักงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.6 จากการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยพนักงานที่มีอายุงานมาก มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความจงรักภักดี ซึ่งอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรสร้างแรงจูงใจหรือระบบการให้รางวัลกับพนักงานที่อยู่ในองค์กรมานาน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.7 จากการวิจัยพบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง และมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับน้อย

3.1.8 จากการวิจัยพบว่า ลักษณะการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ควรเพิ่มการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เช่น การติดต่อทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดี สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่มากขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในประเด็นที่ต้องการ

3.1.9 จากการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารและควบคุมงาน พนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีที่มีลักษณะการบริหารและควบคุมงานระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน พนักงานได้รับการบริหารและควบคุมงาน แบบประชาธิปไตยมากที่สุด สร้างสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

3.1.10 จากการวิจัยพบว่า ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุง แก้ไข ทั้งในการสวัสดิการ การดำเนินการ การบริหารงาน ให้พนักงานได้รับอย่างเหมาะสม เช่น การทำตัวรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัท ฯ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะการบริหารงานเพียงบางส่วน ควรมีการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษายังไม่ครอบคลุมควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในโรงงานและบริษัท ฯ อื่น ในจังหวัดปทุมธานี

3.2.3 ควรศึกษาผลกระทบอื่นๆ เช่น สวัสดิการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

### บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กิ่งพร ทองใบ (2540) “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจการเกษตร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพธุรกิจการเกษตร* หน่วยที่ 1 สาขาวิชาส่งเสริมเกษตรและสหกรณ์ นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธรรมศักดิ์ ศิสมศักดิ์ (2546) “ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อินดัสตรี” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2540) *การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) “ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ การค้นคว้าอิสระสาขาการบริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่ม “บริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชันแนล จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2541) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์นิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ” *วารสารข้าราชการ*. ปีที่ 51, 3 (พฤษภาคม – มิถุนายน 2549) 127 : 45-59.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540) *9 in 1 รู้เพื่อเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร  
วิสิทธิ์พัฒนา
- อุทิศ เดชะพฤติ (2541) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชน” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, N.j.and Meyer, J.P. (1990). “The measurement and antecedents of affective,  
Continuance and normative commitment to the organization.” *Journal of  
Occupational Psychology*, 63: 1-18
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1987). *Organizational commitment : Extension of a concept to  
urban mass transit. Working paper, Graduated School of Administration and  
Institute of Transportation Studies, University of California, Irvine.*
- Becker, H.S. (1964). “Personal Change in adult life.” *Goniometry*, 27 : 40-53.
- Franken, Robert E. (1982) *Human Motivation* California : Brooks.
- Gilmer, B and others (1966) *Industrial Psychology*. New York : McGraw – Hill.
- Hall, Douglas T. Schnicider, Bengamin and Nygren, Harold (1972) “Personal Factors in  
Organization Identification.” *Administrative Science* 15 (June).
- Herzberg, F: Mausner, B. and Synderman, B.B. (1959) *The motivation to work*. 2<sup>nd</sup> ed. New  
York : John Wiley & Sons.
- Kanter, R.M. (1968) *Commitment and social organization : A study of commitment  
mechanisms in Utopian communities*”. *American Sociological Review*. 33 (8)  
:499.Katz, Daniel and Kahn Robert (1988) *The Social Psychology of  
Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Lincoln, James R. and Kalleberg, Ame L. (1990) *Culture, Control and Commitment*.  
Cambrige : Cambrige University Press.
- Nelson, B. (1999). “Low-Cost Ways to Build Employee Commitment”. (Online). Available  
<http://www.inc.com/articles/1999/12/16412.html> (19 July 2006.).
- Porter, L.W. and Steers, R.M (1973). “Organization, work, and personal factors in employee  
turnover and absenteeism”. *Psychological Bulletin*, 80 : 151 – 176.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. 2003. *Management*. 7 ed. New Jersey : Saddle River.

- Sheldon, M.E. (1971). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization". *Administrative Science Quarterly*, 16 (6): 143-144.
- Steers, R.M.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Steers,R.M.and Porter,L.W.(1991).*Motivation and Work Behavior*. 5<sup>th</sup> ed.New York:Mcgraw-Hill.
- Ungson, G.R : Mowday, R.T. and Steers, R.M. (1983) "Employee Commitment to Organizations: A Framework for the Comparative Analysis of Japan and the United States. Presented at the Meetings of the Second Annual Japan – United States Business Conference. Tokyo : Japan.
- Watson, Wyatt. (2000). "Survey Finds Seven Factors that Drive Employee Commitment". (Online). Available <http://www.vault.com/news/main.htm>. (28 August 2006)



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมกล่อ่งกระดาษลูกฟูก  
ในจังหวัดปทุมธานี

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ข้อมูลของท่านจะเป็น  
ประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม  
ให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ

ด้วยความขอบคุณยิ่ง  
นางสาวสุพรรณิ บัวสร้อย  
ผู้วิจัย

## แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน

- ตอนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
- ตอนที่ 3. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์การ
- ตอนที่ 4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่  
ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

## 1. เพศ

- |            |             |
|------------|-------------|
| 1. ( ) ชาย | 2. ( ) หญิง |
|------------|-------------|

## 2. สถานภาพสมรส

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| 1. ( ) โสด          | 2. ( ) สมรส       |
| 3. ( ) หม้าย / หย่า | 4. ( ) แยกกันอยู่ |

## 3. อายุ

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. ( ) ไม่เกิน 20 ปี | 2. ( ) 21 - 25 ปี    |
| 3. ( ) 26 - 30 ปี    | 4. ( ) 31 - 35 ปี    |
| 5. ( ) 36 - 40 ปี    | 6. ( ) มากกว่า 40 ปี |

## 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. ( ) ประถมศึกษา             | 2. ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น  |
| 3. ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 4. ( ) อนุปริญญาตรี/ปวส. |
| 5. ( ) ปริญญาตรี              | 6. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี  |

## 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ค่าจ้าง/เงินเดือน/เบี้ยเลี้ยง/สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน) ที่ท่านได้รับจากการทำงานในบริษัทนี้

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท   | 2. ( ) 5,001 – 10,000 บาท  |
| 2. ( ) 10,001 – 20,000 บาท | 3. ( ) 20,001 – 30,000 บาท |
| 4. ( ) 30,001 – 40,000 บาท | 3. ( ) มากกว่า 40,000 บาท  |

## 6. ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. ( ) น้อยกว่า 1 ปี | 2. ( ) 1 – 3 ปี |
| 3. ( ) 4 – 6 ปี      | 4. ( ) 7 – 9 ปี |
| 5. ( ) มากกว่า 10 ปี |                 |

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

## 7. บริษัทของท่านชื่อ

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 1. ( ) บริษัทไทยคอนเทนเนอร์ จำกัด              | 2. ( ) บริษัทไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด |
| 3. ( ) บริษัทสมาย คอนเทนเนอร์ อุตสาหกรรม จำกัด | 4. ( ) บริษัทบางกอกบรรรูภัณฑ์ จำกัด   |
| 5. ( ) บริษัทอื่น ๆ (โปรดระบุ.....)            |                                       |

## 8. จำนวนพนักงานทั้งบริษัท

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. ( ) ต่ำกว่า 50 คน | 2. ( ) 51 – 100 คน          |
| 3. ( ) 101 – 150 คน  | 4. ( ) 151 – 200 คน         |
| 5. ( ) 201 – 250 คน  | 6. ( ) มากกว่า 300 คนขึ้นไป |

## 9. ตำแหน่งงาน

- |  |
|--|
| 1. ( ) ผู้บริหารระดับสูง/กลาง/ต้น (กรรมการผู้จัดการ/ผจก.ฝ่าย/ Supervisor - Leader) |
| 2. ( ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในสำนักงาน 3. ( ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในโรงงาน        |
| 4. ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)  |

10. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

- 1. ( ) ฝ่ายผลิต
- 2. ( ) ฝ่ายการตลาด
- 3. ( ) ฝ่ายจัดหา/ขนส่ง
- 4. ( ) ฝ่ายบริหาร
- 5. ( ) ฝ่ายวิศวกรรม/สารสนเทศ
- 6. ( ) ฝ่ายอื่นๆ (โปรดระบุ.....)

11. ลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงานของท่านอยู่ในระดับใด

- 1. ( ) มากที่สุด
- 2. ( ) มาก
- 3. ( ) ปานกลาง
- 4. ( ) น้อย
- 5. ( ) น้อยที่สุด

12. ลักษณะการติดต่อสื่อสารในการทำงานของท่านเป็นแบบใด

- 1. ( ) ลายลักษณ์อักษร
- 2. ( ) วาจา
- 3. ( ) ทางคอมพิวเตอร์
- 4. ( ) ทางโทรศัพท์
- 5. ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

13. ลักษณะการบริหารและควบคุมงานเป็นอย่างไร

- 1. ( ) แบบเผด็จการ
- 2. ( ) แบบประชาธิปไตย
- 3. ( ) แบบเสรีนิยม
- 4. ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความผูกพัน ที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

ลักษณะความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับ					
14. ลักษณะงานในหน่วยงานของท่าน มีนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนภายในองค์กรมีความเข้าใจดี					

ลักษณะความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
<p>ด้านการยอมรับ (ต่อ)</p> <p>15. โครงสร้างของการบังคับบัญชามีความเหมาะสม</p> <p>16. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้างาน /เพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานดี</p> <p>17. ท่านได้รับการยอมรับ/การช่วยเหลือ/การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น</p> <p>18. ท่านรู้ดีกว่าภายในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>19. การประสานงานภายในองค์กรมีความเข้าใจดี</p> <p>20. ระบบการให้รางวัลในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม</p> <p>21. ระบบการให้รางวัลในหน่วยงานของท่านสามารถจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี</p> <p>22. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน</p>					
<p>ด้านการปฏิบัติงาน</p> <p>23. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอใจด้านทรัพยากร</p> <p>24. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>25. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>26. งานที่ได้รับมอบหมายมีค่าและความสำคัญ</p> <p>27. หากท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <p>28. กรณีท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานได้</p>					

ลักษณะความผูกพัน	ระดับความผูกพัน				
	5	4	3	2	1
<p><b>ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)</b></p> <p>29. การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานมีความชัดเจน/ยุติธรรม</p> <p>30. ท่านเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานของท่านจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาด้านรางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม ทุกคนภายในองค์การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>31. งานที่ท่านทำงานอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p>					
<p><b>ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี</b></p> <p>32. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ</p> <p>33. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานของท่าน</p> <p>34. ในการทำงาน ท่านมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่</p> <p>35. ท่านมีความปรารถนาในผลงานโดยรวมขององค์การมีประสิทธิภาพสูง</p> <p>36. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ</p> <p>37. ท่านมีความสุขมากที่ใช้ชีวิตในการทำงานที่เหลืออยู่กับบริษัทนี้</p> <p>38. ท่านคิดว่าองค์การนี้มีความมั่นคงสูง</p> <p>39. ท่านคิดที่จะทำงานในองค์การนี้จนเกษียณอายุ</p> <p>40. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากองค์การนี้</p>					

**ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

ขอให้ท่านเสนอแนะว่า ในบริษัทของท่าน ควรจะมีการบริหารจัดการในด้านใดบ้าง ที่จะส่งผลให้ท่าน เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

ประเด็นที่ 1.

.....  
.....  
.....

ประเด็นที่ 2.

.....  
.....  
.....

ประเด็นที่ 3.

.....  
.....  
.....

ประเด็นที่ 4.

.....  
.....  
.....

ประเด็นที่ 5.

.....  
.....  
.....

**กราบขอบพระคุณสำหรับความอนุเคราะห์ที่ให้ข้อมูลทั้งหมดนี้**



**ภาคผนวก ข**  
**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. คุณมนัส ชุติวัฒนา  
ผู้จัดการฝ่ายบริหาร – ทรัพยากรบุคคล  
บริษัท ไพรมแมกซ์ เจเนอรัล จำกัด
2. คุณกาญจนา ส่งเสริม  
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลสมิติเวช
3. คุณสุรศรี ส่งเสริมสุจริต  
ผู้จัดการฝ่ายการตลาด  
บริษัท เอเบิล อินครัสตี จำกัด
4. คุณอะคร้าว ภัทรารมณ  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด  
โรงพยาบาลสมิติเวช

**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ	นางสาวสุพรรณิ บัวสร้อย
วัน เดือน ปี	20 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยสงครณี ในพระบรมราชูปถัมภ์
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยฮอสพิทอลโปรดักส์ จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกบุคคล