



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียร์ไนเพชร  
กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางจิกัญญา แซ่ตั้ง **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2550

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานเจียร์ไนเพชร (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียร์ไนเพชร (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันองค์การของพนักงานเจียร์ไนเพชร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานเจียร์ไนเพชรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบที แบบเอฟ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเจียร์ไนเพชรมีความผูกพันองค์การโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์การได้แก่ อายุการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์การ สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์การได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านทัศนคติในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

**คำสำคัญ** ความผูกพันองค์การ พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ที่ได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คุณภัณฑิลา สันตติณกุล ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและอนุญาตให้ทำการศึกษาภายในองค์การได้จึงทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ พนักงานเจียรระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เพื่อนร่วมงานและเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รุ่นที่ 5 ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จิกัญญา แซ่ตั้ง

พฤศจิกายน 2550

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความรู้ความผูกพันองค์กร .....	7
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด .....	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความผูกพันองค์กร .....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับ .....	33
ลักษณะงานและทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ	
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความผูกพันองค์กร .....	45
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	49
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
สรุปการวิจัย .....	62
อภิปรายผล .....	72
ข้อเสนอแนะ .....	75
บรรณานุกรม .....	76
ภาคผนวก .....	79
แบบสอบถาม .....	80
ประวัติผู้ศึกษา .....	88

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 34
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน..... 35
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน..... 36
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณะของงาน..... 37
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน..... 37
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น..... 38
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 39
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร..... 40
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้..... 41
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร..... 42
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร..... 43
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ..... 44
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร... 45
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 46
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร... 47

## สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันองค์กรรวม 3 ด้าน	48
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามเพศ	50
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส	52
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุงาน	55
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตาม ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	58
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตาม ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ	59
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	60

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยเป็นอีกหนึ่งในอุตสาหกรรมแฟชั่นที่ภาครัฐได้ให้การส่งเสริมและเร่งพัฒนาขีดความสามารถให้แข่งขันในตลาดโลก เพื่อยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางแฟชั่นโลกในอนาคต เนื่องจากอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมาก โดยมีมูลค่า การส่งออกรวมอยู่ในอันดับต้นๆ ของภาคอุตสาหกรรมไทยทั้งหมด ซึ่งสามารถนำรายได้เข้าประเทศปีละหลายหมื่นล้านบาท

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยมีผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก(SMEs) โดยเป็นผู้ประกอบการในรูปแบบอุตสาหกรรมธุรกิจประมาณ 6,876 ราย และเป็นอุตสาหกรรมภายในครัวเรือนมากกว่า 10,000 รายก่อให้เกิดการจ้างงานในอุตสาหกรรมทั้งสิ้นประมาณ 900,000 คน โดยอยู่ในภาคการผลิตเพื่อส่งออก 700,000 คน และอีก 200,000 คนเป็นแรงงานผลิตเพื่อตลาดภายในประเทศ

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยจะนำรายได้เข้าประเทศปีละเป็นจำนวนมาก แต่อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยยังประสบปัญหาอยู่คือ ต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศและการขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบด้านการแสวงหาแหล่งวัตถุดิบ การขาดแคลนนักออกแบบที่มีความสามารถสูง และการมีตราสินค้า (Brand Name) เป็นของตนเองน้อยมาก นอกจากนี้ไทยยังขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต การเจียรระไน และการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วย หรือปัญหาด้านแรงงานที่นับวันอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับจะขาดแคลนช่างฝีมือที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้นอีกทั้งค่าจ้างแรงงานก็มีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้น (ภาวะอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย, 4 เมษายน 2547, กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม)

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมส่งออกทำรายได้สูงสุดอันดับหนึ่งในห้าของประเทศและเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถนำรายได้เข้าประเทศมากติดอันดับ 1 ใน 10 ทุกปี เนื่องจากประเทศไทยมีความได้เปรียบเรื่องแรงงานคุณภาพและฝีมือทำให้สินค้าเครื่องประดับและอัญมณีของไทยมีความละเอียดอ่อนมีคุณค่าเป็นที่ต้องการของตลาดอย่างยิ่ง

อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่งเกิดในประเทศเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมาโดยพัฒนา มาจากการเจียรไนพลอยที่มีชื่อเสียงของไทยเอง แต่อุตสาหกรรมนี้ใช้เงินลงทุนค่อนข้างสูงเนื่องจากเครื่องมือและอุปกรณ์ส่วนใหญ่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนจากต่างประเทศ หรือเป็นการร่วมทุนระหว่างนักลงทุนไทยกับนักลงทุนต่างประเทศ ในปัจจุบันฝีมือการเจียรไนเพชรของไทยเริ่มมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในตลาดโลกด้วยการเจียรไนเพชรขนาดเล็กเนื่องจากแรงงานมีทักษะการเจียรไนพลอยมาก่อนและมีฝีมือประณีต รวมถึงค่าแรงที่ค่อนข้างต่ำทำให้ผู้ผลิตต่างประเทศใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต โดยจะจัดหาและนำเข้าวัตถุดิบ เครื่องจักรและเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการผลิตเพื่อส่งออก

ภาวะการแข่งขันปัจจุบัน ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับเพชรพลอยที่สำคัญของโลกและมีชื่อเสียงมานาน นอกจากนี้ยังมีข้อได้เปรียบด้านแรงงานที่มีฝีมือการเจียรไนที่ปราณีตและค่าแรงที่ถือว่ายังต่ำกว่าคู่แข่งในประเทศพัฒนาแล้วเช่น อิตาลี ที่มีค่าแรงสูงแต่อาศัยเทคโนโลยีในการผลิตและการทำตัวเรือนที่มีคุณภาพดีกว่าและมีการออกแบบและเจียรไนในรูปแบบที่เป็นสากลทำให้เครื่องประดับในกลุ่มนี้จึงมีราคาสูง ทำให้สินค้าอัญมณีและเครื่องประดับของไทยมีคุณภาพใกล้เคียงแต่มีราคาต่ำกว่า โดยเปรียบเทียบในตลาดระดับบน ส่วนตลาดล่างไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจาก จีน อินเดีย และศรีลังกา โดยเฉพาะอินเดียและจีนที่มีการพัฒนาด้านฝีมือการเจียรไนเพชรเม็ดเล็กอย่างรวดเร็วและต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า จึงเป็นคู่แข่งสำคัญในตลาดอัญมณีของไทย (วรพจน์ ปรุสานพานิช, 2547: 4) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมเจียรไนเพชรต้องเร่งปรับตัวให้เหนือกว่าคู่แข่ง อย่างจีนและอินเดียซึ่งมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า ทั้งนี้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการเจียรไนเพชรและพัฒนาไปสู่การเจียรไนเพชรเม็ดใหญ่ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เนื่องจากแรงงานไทยมีความละเอียดประณีตและมีความชำนาญสูงซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่สะสมมานาน ทำให้ไทยได้รับการยอมรับจากลูกค้าในการเจียรไนเพชรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น อย่างไรก็ตามประเทศอินเดียที่เดิมเน้นการเจียรไนเพชรขนาดเล็ก โดยอาศัยความได้เปรียบจากค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่ามีการปรับตัวโดยเริ่มเข้าสู่อุตสาหกรรมเจียรไนเพชรขนาดใหญ่มากขึ้นเช่นกัน

บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทต่างประเทศที่ย้ายฐานการผลิตเจียรไนเพชรขนาดเล็กเข้ามาลงทุนประกอบกิจการอุตสาหกรรมเจียรไนเพชรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนซึ่งดำเนินกิจการมาเป็นระยะเวลากว่า 18 ปี โดยนำเข้าเพชรดิบจากต่างประเทศมาเพิ่มมูลค่าด้วยการเจียรไน โดยอาศัยแรงงานฝีมือชาวไทยที่บริษัทฯ เชื่อมั่นและยอมรับว่าแรงงานไทย มีความประณีตบรรจงในการ

เจียรระโนจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และยังคงดำเนินกิจการมาจวบจนปัจจุบัน และเนื่องจากงานเจียรระโนเพชรถือเป็นงานศิลปหัตถกรรมที่ต้องใช้ทักษะและฝีมือในการทำงาน โดยอาศัยแรงงานฝีมือเป็นหลัก แต่การที่องค์กรจะมีพนักงานเจียรระโนเพชรที่มีทักษะและฝีมือในเจียรระโนเพชรได้ตามที่องค์กรต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน ปัญหาสำคัญที่บั่นทอนคือ การขาดแคลนแรงงานฝีมือและอัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานเจียรระโนเพชรในเกณฑ์ที่สูง ทำให้สูญเสียต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่ ต้นทุนในการคัดเลือกและฝึกอบรมขณะปฏิบัติจริง ตลอดจนต้นทุนการออกจากงาน อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินกิจการขององค์กร และยังในช่วงภาวะเศรษฐกิจซบเซาเช่นนี้ทำให้ต้นทุนการผลิตที่เคียด่าและนับเป็นจุดแข็งและข้อได้เปรียบของการดำเนินกิจการนั้นไม่สามารถคงอยู่ได้

ผู้ศึกษาเป็นพนักงานอยู่ในองค์กรนี้จึงมีความเกี่ยวข้องและเห็นสภาพการทำงานของพนักงานเจียรระโนเพชรในองค์กรนี้ จึงใคร่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรระโนเพชรตามความเป็นจริง ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเจียรระโนเพชร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ เกิดทัศนคติที่ดี และส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งอาจช่วยลดปัญหาการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน นั่นก็คือทำให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งผลทำให้พนักงานเจียรระโนเพชรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีอย่างยิ่งต่อองค์กร และยังมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการเพิ่มขึ้นของอัตราผลิตภาพอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

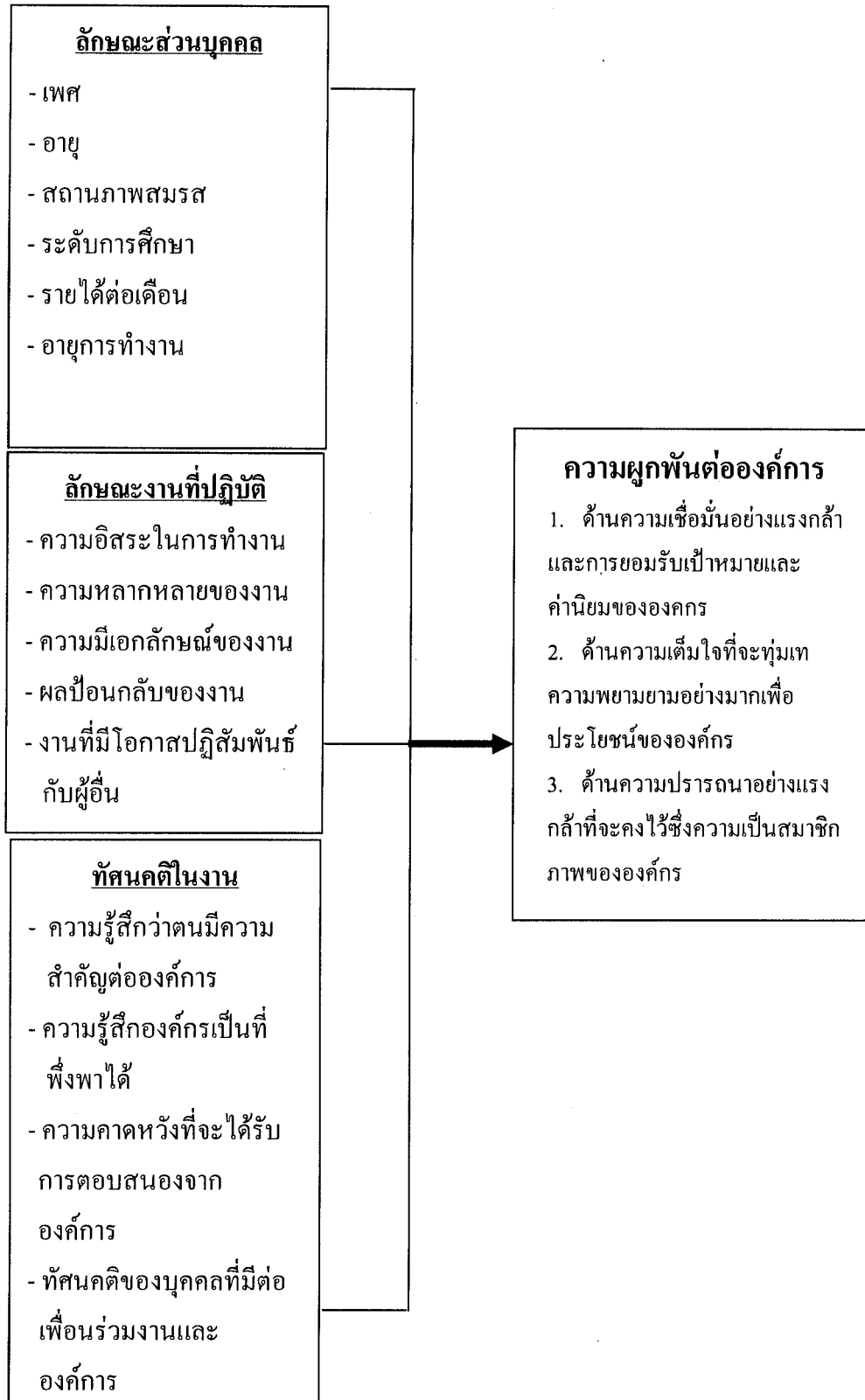
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรระโนเพชร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรระโนเพชร
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรระโนเพชร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดของสเตียร์ เป็นกรอบในการวิจัย โดยมีองค์ประกอบของกรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1.1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานเจียรไนเพชรของบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

4.3 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

4.4 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีทัศนคติในงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้ตัวแปรในการศึกษาดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ในปี พ.ศ. 2550 จำนวนพนักงานเจียรไนเพชรทั้งสิ้น 469 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, กรกฎาคม 2550) โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane's จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2550 ถึง พฤศจิกายน 2550

## 6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

**6.1 ความผูกพันองค์กร** หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กรรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

**6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร** หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**6.3 พนักงานเจียรไนเพชร** หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเจียรไนเพชรของบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**7.1** ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร

**7.2** เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรทั่วไปที่สนใจ นำไปใช้ในการพัฒนาพนักงาน และเพิ่มระดับความผูกพันองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร  
กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด แบ่งออกเป็น

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

David (1974, อ้างถึงใน สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ, 2549:5) ได้ให้ความหมายว่า เป็น  
ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน เอื้อมพร แอมไร่, 2546: 4) ได้ให้คำนิยามความผูกพัน  
องค์กรหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน  
และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วม  
ในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter and Smith (1991, อ้างถึงใน พิษญากุล ศิริปัญญา, 2545:5) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรมีความหมาย 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะให้ความสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งเสมือนเป็นเป้าหมายของตนด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ ว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Steer and Porter (1977: 290) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร เป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Kanter (1968:499) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร เป็น ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Marsh and Mannari (1977, อ้างถึงใน เอี่ยมพร แอมไรร, 2546:4) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กรและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร



Sheldon (1971:173) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความของ “ความผูกพันองค์กร” ไว้ในความหมายที่คล้ายคลึงกันในประเด็นสำคัญ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กรหมายถึงความรู้สึกผูกพันของสมาชิกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ค่านิยมนี้ในการวิจัยครั้งนี้

นักทฤษฎีองค์การ นักวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารต่างให้ความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ เพราะพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ช่วยให้อัตราการลาออก การขาดงานลดลงเมื่อคนเรามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Porter and Steers (1982, อ้างถึงใน พัทธภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548:7) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

แทนจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงาน จะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ, 2549:7-8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์การเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การ โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์การ การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์การนั้นเพราะว่าเราต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ยิ่งขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วยคือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ พัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปร ได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์การ หรือการลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด และความสำเร็จ ประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537: 8)

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
3. ความผูกพันองค์กร จะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

ผลของความผูกพันองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) ต่อพฤติกรรมในองค์กร มีดังนี้

### 1. ความผูกพันต่องาน

พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงานและมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ (March and Simon, 1958: 69)

### 2. ความคงอยู่ของสมาชิกภาพ

พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสและศรัทธา และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น (Koch and Steers, 1976; Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974: 604)

### 3. ความทุ่มเทที่ให้กับงาน

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะเต็มใจใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537: 10)

#### 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

Steer R.M. (1977, อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546:8-10) ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากร่างงานเพื่อเพิ่มค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดี (นาฎยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการให้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องและมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ทักษคติในงาน (Work Attitude) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานหรือการรับรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษที่มีผลต่อความผูกพันองค์การได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า นั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3.4 ทักษคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทักษคติของกลุ่มภายในองค์การนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Buchanan (1974, อ้างถึงใน เอ็มพร แอมไร, 2546:8-9) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ อาทิเช่น สมาชิกที่มีอายุมากเท่าไร ก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน (Role-related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วม

ร่วมในการทำงาน การมีโอกาสดำเนินงาน ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organizational Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน (Work Experiences Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรทั้งสิ้น

Allen and Meyer (1990:1-18) ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment-AC) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)
- คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics)
- ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)
- คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment-CC) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน พบว่าประกอบด้วย

- อายุ (Age)
- สถานภาพของตำแหน่ง (Tenure)
- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
- ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ความผูกพันบรรทัดฐาน (Normative Commitment-NC) หมายถึง ภาวะผูกพันหรือหน้าที่ที่พนักงานได้รับการปลูกฝังว่า พวกเขาควรจะอยู่ในองค์การเป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย

- ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker Commitment) ประกอบด้วย มิติด้านจิตใจและปทัสถาน (Affective and Normative Dimension)

- การพึ่งพาองค์การ (Organizational Dependability)

- การมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

เมาว์เคย์และเพื่อน (Mowday et al, 1982 อ้างถึงใน Allen and Meyer, 1990:4) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)

3. ทักษะคติในการทำงาน (Work Experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายในองค์การ

เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างใน Allen and Meyer, 1990: 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ

1. ขนาดหรือจำนวนการลงทุนในองค์การ (Side-bets) ของพนักงานแต่ละคนที่ได้ทำไป

2. การรับรู้การขาดทางเลือกของพนักงาน

การที่พนักงานไม่ไปทำงานกับที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าเขาเองลงทุนในด้านต่าง ๆ กับองค์การไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้น เขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งเบคเกอร์ พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์การที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณเองมีทางเลือกน้อยก็จะมี ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การสูง

วีเนอร์ (Winner, 1982 อ้างถึงใน Allen and Meyer, 1990:4) ได้กำหนดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์ของบุคคลที่ผ่านมา ทั้งจากครอบครัวและวัฒนธรรมก่อนที่จะมาร่วมงานกับองค์กร
2. การขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (Organization Socialization) ตอนที่เข้าสู่องค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเชื่อถือและอยู่ในใจตั้งแต่เข้าสู่องค์กร

ดันแฮม, กรู๊ป และแคสทานเนด้า (Dunham, Grube and Castaneda, 1994: 37) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่
    - 1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)
    - 1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)
    - 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา
  2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่
    - 2.1 อายุ (Age)
    - 2.2 อายุงาน (Tenure)
    - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
    - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)
  3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย
    - 1.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)
    - 1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)
    - 1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)
- รอยและโกส (Roy and Ghose, 1997: 383) ได้ศึกษา การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มแพทย์และพยาบาล โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นดังนี้คือ



1. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Awareness of Internal Environment) โดยแบ่งเป็น เป้าหมายขององค์กร คุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงพยาบาล กระบวนการรักษาคอนไข้ของโรงพยาบาล งานของแต่ละหน่วยงานที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร จุดแข็งด้านการเงินของโรงพยาบาล และข้อจำกัดด้านการเงินของโรงพยาบาล

2. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Awareness of External Environment) ซึ่งแบ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการรักษาคอนไข้ของสังคม ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของโรคต่าง ๆ ต่อโรงพยาบาล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อโรงพยาบาล ความต้องการต่าง ๆ ของคนไข้ที่มาใช้บริการในโรงพยาบาล

จิระจิตต์ ราคา (2525: 76) ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเอง โดยแบ่งเป็น เป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถ และบทบาทในการทำงาน

2. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแบ่งเป็น โครงสร้างของงาน สิ่งจูงใจ การกระจายการตัดสินใจ การเน้นย้ำความสำเร็จในการทำงาน ระบบการพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน ความเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้ง การได้รับการยอมรับ และความยึดหยุ่นขององค์กร

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539:18) ได้แบ่งตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง และการรับรู้ตามที่ต้องการจะให้เป็น

2. มิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ คือ

- มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
- มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly avoidance)
- มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม (Individualism)
- มิติที่ 4 กลุ่มนิยม (Collectivism)
- มิติที่ 5 ความเป็นชาย (Masculinity)
- มิติที่ 6 ความเป็นหญิง (Femininity)

อวยพร ประพทธีธรรม (2537: 36) ได้กำหนดปัจจัยที่ใช้บ่งชี้ความผูกพันองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายในงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอกงาน ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

สรุปจากการที่ผู้ศึกษาแบ่งส่วนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 ส่วนคือ ความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่มีอิทธิพล ผู้ศึกษาพบว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ Steer R.M ให้ความกระจ่างชัดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ตลอดจนแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สร้างมาจากกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันองค์กร ซึ่งแบบจำลองนี้สามารถสรุปประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันไว้ก่อนข้างกรอบคลุม ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและเลือกใช้แนวคิด ตลอดจนตัวแปรที่ใช้ในการวัดความผูกพันองค์กรของ Steer R.M มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่ม อี.เอฟ.ดี. (E.F.D. Ltd.) ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2532 ภายใต้ชื่อ บริษัท เอ็สเปก้า (ไทยแลนด์) จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายเพชรเจียรไน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศอิสราเอล และสำนักงานสาขาอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ฮองกง จีน และไทย กลุ่มบริษัท อี.เอฟ.ดี. จัดได้ว่าเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทางด้านเพชรเจียรไนเหลี่ยม Princess และจัดอยู่ในอันดับ 5 ของสิบอันดับของผู้ส่งออกเพชรของประเทศอิสราเอล (<http://www.efd.com/Hisotry.asp>) ทางกลุ่มบริษัทเป็นบริษัทต่างประเทศแรก ๆ ที่ได้ย้ายฐานการผลิตเข้ามาลงทุนประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมตัดและเจียรไนเพชรในประเทศไทย โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน โดยส่งออกเพชรเจียรไนไปยังประเทศอิสราเอลทั้งหมดซึ่งรูปแบบการเจียรไนเพชรในช่วงนั้นมีเพียงไม่กี่บริษัทฯ ที่ผลิตจึงทำให้บริษัทมีชื่อเสียงติดอันดับต้น ๆ ของธุรกิจเพชรเจียรไนขณะนั้น

ปี พ.ศ. 2539 บริษัทฯ ได้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน โดยการลงทุนขยายกิจการแผนกตัดเพชรเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจเพชร โดยรับบริการตัดเพชรให้กับลูกค้าจากประเทศเบลเยียม

ปี พ.ศ. 2542 บริษัทฯ ได้ขอรับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน โดยการลงทุนขยายกิจการทั้งแผนกตัดเพชรและเจียรไนเพชรเพื่อรองรับการเติบโตอย่างต่อเนื่องของธุรกิจเพชรในต่างประเทศ

ปี พ.ศ. 2543 ได้มีการกำหนดค่านิยมในองค์กร คือ Perfection is not accident ความสำเร็จไม่ใช่เรื่องที่เกิดขึ้นได้โดยบังเอิญ แต่เป็นผลจากความตั้งใจพยายาม และการจัดการอย่างมีทักษะ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท อี.เอฟ.ดี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศภายใต้ชื่อ อี.เอฟ.ดี. เพื่อรองรับการเติบโตในธุรกิจโดยการกระจายธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมการเจียรไนเพชรขนาดใหญ่ และอุตสาหกรรมเครื่องประดับเพชรแท้

ลักษณะโครงสร้างการบริหารเป็นแบบแผนงานตามหน้าที่ โดยแบ่งเป็นฝ่ายผลิตซึ่งเริ่มต้นจากแผนกตัดเพชร แผนกเจียรไน แผนกตรวจสอบคุณภาพ และฝ่ายบริหารซึ่งประกอบไปด้วยแผนกทรัพยากรมนุษย์ แผนกบัญชีการเงิน แผนกข้อมูลคอมพิวเตอร์ แผนกนำเข้าและส่งออก

เนื่องจากสินค้าหลักของบริษัทคือ เพชรเจียรไนเหลี่ยม Princess ขนาดเล็ก ซึ่งต้องอาศัยแรงงานฝีมือจำนวนมากในการผลิต ถือว่ากระบวนการผลิตหลักของบริษัท คือ การเจียรไนเพชร พนักงานเจียรไนเพชรต้องมีทักษะความชำนาญและต้องใช้เทคนิคการเจียรไนขั้นสูง แม่นยำในการจัดองศาในการเจียรไนของแต่ละมุม รวมถึงต้องคำนึงถึงรูปทรงในการเจียรไนเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน อีกทั้งต้องระมัดระวังการสูญเสียจากการเจียรไนให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด จึงถือเป็นเอกลักษณ์ของการเจียรไนเพชร โดยเฉพาะ อีกทั้งเพชรที่นำมาเจียรไนนั้นจะมีแนวผลึกและตำหนิต่างๆ ของเพชรแต่ละเม็ดแตกต่างกันไป ความหลากหลายของงานในการแก้ไขปัญหานั้นก็แตกต่างและหลากหลายไปตามลักษณะของเพชรที่นำมาเจียรไน นอกจากนี้งานเจียรไน

เพชรถือว่าเป็นผลการทำงานของพนักงานเจียรไนที่เห็นได้เด่นชัด โดยทางบริษัทฯ ได้มีนโยบายในการจูงใจพนักงานโดยการจ่ายเงินโบนัสตามผลงานการผลิตซึ่งพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่พนักงานเจียรไนทำได้ในแต่ละเดือน

สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร และฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานการเจียรไนเพชรและการตัดเพชร นั้นการฝึกอบรมพนักงานใหม่จะเป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานจริง (On the job training) นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เช่น วิธีการทำงานอย่างมีความสุข เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์ ทางบริษัทฯ ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้น โดยมีความมุ่งหมายจะให้พนักงานของบริษัทฯ ได้นำไปยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตลอดจนมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในฐานะที่เป็นพนักงานบริษัทฯ รวมทั้งการปฏิบัติของบริษัทฯ ต่อพนักงานและสิ่งซึ่งบริษัทฯ คาดหวังจากพนักงานเป็นการตอบแทนการจ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างและรักษาไว้ซึ่งความเข้าใจอันดี ความสัมพันธ์อันดี และความสามัคคีอันดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และระหว่างผู้บังคับบัญชา อันจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อย และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ทุกประการ

ตลอดระยะเวลา 18 ปี บริษัท อี.เอฟ.ดี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่าความเจริญเติบโตของบริษัทเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของพนักงานทุกคน ถือได้ว่าพนักงานทั้งหลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งต่อบริษัท นอกจากนี้บริษัทมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อทั้งทางธุรกิจ (Business Responsibilities) ทางสังคม (Social Responsibilities) และทางสิ่งแวดล้อม (Environment Responsibilities) เพื่อสอดคล้องกับหลักปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในด้านเพชร (The Diamond Best Practice Principle) และสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศ และกฎหมายระหว่างประเทศ นอกจากนี้บริษัทได้นำเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและการปฏิบัติงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

จึงได้นำระบบมาตรฐานแรงงานไทย เป็นแนวปฏิบัติโดยครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกแผนกภายในบริษัท รวมทั้งครอบคลุมถึงงานว่าจ้างผู้รับเหมาช่วง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบทางสังคมของบริษัท และการดำเนินงานที่มีคุณภาพให้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าตามข้อกำหนดของระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล

### 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

#### งานวิจัยในประเทศ

สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

เอี่ยมพร แอมไร่ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชีบา สเปคเชียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความรักความอบอุ่นของครอบครัว เพราะทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และผลตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการที่จัด

ให้กับพนักงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางในด้านการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยภายในองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหภายในองค์กร

จิตติ ชาตรีตานนท์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกต้องการปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกในระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ศิริพงษ์ อินทวดี (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ทัศนคติ อายุ และอายุงานสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.58

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่าประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน

(ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และผลป้อนกลับของงาน) และความแตกต่างเกี่ยวกับทัศนคติในงาน (ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อ องค์กร

ประนอม กิตติคุชฎีธรรม (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การย้ายงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานลักษณะงานที่ทำทนาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงได้พบว่าคุณมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2537: 64-72) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศและอายุ การรับรู้คุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพ

นภาพิณญ โหมาศวิน (2533: 95-100) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการดังกล่าว คือ

- ก. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน
- ข. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการบริหารและได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
- ค. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงาน ต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การ ระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ

โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533: 94-98) วิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ตัวแปรลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การได้เข้าใจงานอย่างถ่องแท้ งานที่ได้รับทราบผลป้อนกลับ และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์การ ส่วนตัวแปรประสพการณ์ในงานด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ ในขณะที่องค์ประกอบด้านความขัดแย้งในบทบาทกับความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันองค์การ นอกจากนี้กลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์การได้ประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์การ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความหลากหลายของงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความมีอิสระในการทำงานตามลำดับ



## งานวิจัยต่างประเทศ

Mathieu and James (1991: 127-123) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ศึกษาองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร
2. ความตึงเครียดทางบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท
3. ลักษณะงานที่พัฒนาทางศักยภาพ ได้แก่ งานที่มีเนื้อหาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีอิสระในการดำเนินการ งานที่มีโอกาสทราบผลย้อนกลับ และงานที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความภูมิใจในองค์กรที่ทำอยู่
5. ความตึงเครียดในงาน วัดจากลักษณะงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ จิตระดับงานที่มีผลกระทบต่อความผาสุกและสุขภาพของพนักงาน
6. การบริหารงาน วัดจากการให้พนักงานมีโอกาสร่วมตัดสินใจ การแบ่งสรรข้อมูลจากฝ่ายบริหารสู่พนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาทางศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์กร อายุงานและลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ความเครียดทางบทบาทและความเครียดในงาน สำหรับกลุ่มวิศวกร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร คือลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นทางการของผู้บังคับบัญชา แต่อายุงานและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

Bloom (1996: 301-317) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของศูนย์ที่ได้รับความเชื่อถือและไม่ได้รับความเชื่อถือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานภายในศูนย์ และใช้แบบสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานของเด็กก่อนวัยเรียน พบว่า ความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความมีเป้าหมายสอดคล้องกัน โอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ ความชัดเจนในเป้าหมายสูงสุดมีความแตกต่างกันระหว่างศูนย์ที่ได้รับความเชื่อถือและศูนย์ที่ไม่ได้รับความเชื่อถือ นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่าง

ของพนักงานในเรื่องของความผูกพันในงาน อัตราการลาออก ระดับความปรารถนาและความต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ

Orpen (1994: 135-136) ทำการวิจัยเพื่อทดสอบว่า ความผูกพันองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วิธีการปฏิบัติ และการแจกจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรมภายในองค์การ (ตามทฤษฎีความยุติธรรมภายในองค์การของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 1990) ระบุว่า การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ พิจารณาจากลักษณะการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน และผลลัพธ์ของการตัดสินใจแนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติและการแจกจ่ายผลตอบแทนยุติธรรมหรือไม่) กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานจากหลาย ๆ บริษัทที่สมัครลงทะเบียนในมหาวิทยาลัยท้องถิ่น จำนวน 135 คน ตอบแบบสอบถาม 3 ชุด ชุดที่ 1 คือ การวัดผลเรื่องวิธีการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และ ชุดที่ 2 คือ การวัดผลเรื่องการแจกจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม แบบสอบถามทั้งสองชุดนี้คัดแปลงจากกรีนเบิร์ก (Greenberg, 1988, หน้า 337-351) ส่วนชุดที่ 3 การวัดผลเรื่องความผูกพันต่อองค์การตามรูปแบบโครงสร้าง 3 มิติของอัลเลน และไมเออร์ (Allen and Meyer, 1990, หน้า 1-18) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติและการแจกจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ยิ่งพนักงานมีความผูกพันสูง ก็ยิ่งก่อให้เกิดการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติและการแจกจ่ายอย่างยุติธรรมสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้อง กับทฤษฎีความยุติธรรมภายในองค์การ

Scandura and Lankau (1997: 377-391) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ภาระรับผิดชอบทางครอบครัว และชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน โดยทำการศึกษาจากผู้จัดการหญิงชายจำนวน 160 คู่ ผลการศึกษาพบว่าผู้จัดการหญิงในองค์การที่มีเวลายืดหยุ่นในการทำงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้จัดการหญิงที่ไม่ได้รับชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และยังพบว่าในกลุ่มผู้จัดการที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของรูสโซ (Rousseau, 1995, quoted in Scandula and Lankau, หน้า 111) ที่ว่า ผู้ที่มีภาระทางครอบครัวมักมีข้อตกลงเชิงจิตวิทยา (Contract Psychological) เพื่อให้ประโยชน์ที่ได้รับครอบคลุมถึงการสนับสนุนทางครอบครัว เช่น ข้อเสนอเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น

Liou (1995: 1269-1295) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล บทบาท ความเป็นวิชาชีพ งานและปัจจัยอื่นๆ ของพนักงานในสถานกักกันเยาวชนผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบทบาทที่คลุมเครือ (Role ambiguity) ความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา (Supervisor Trust) ที่สนใจต่อการเริ่มสอนงานต่อผู้ถูกกักกัน ความพึงพอใจในงาน ความเกี่ยวข้องกับงาน และความไว้วางใจต่อองค์กร

Fukami and Larson (1984: 367-371) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดในงานตามลำดับ

Dreyer (1991: 564) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างตัวแปรด้านคุณค่าในงานกับความผูกพันองค์กร และการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล (Biographical Variables) ที่มีผลต่อคุณค่าในงาน และความผูกพันองค์กร การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสำรวจเรื่องคุณค่าในงานของวอลแลค กูดเคิล วิจทิงและสมิธ (Wollack, Goodale, Wijting and Smith, 1971) และใช้มาตรวัดความผูกพันในองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) การวิเคราะห์ข้อมูลบ่งบอกว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณค่าในงานกับความผูกพันองค์กรลักษณะส่วนบุคคลไม่สามารถทำนายคุณค่าในงานได้อย่างถูกต้องแต่ อายุ อายุงาน เพศและระดับงานทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้อง

Gilsson and Durick (1988: 68 - 81) ได้ร่วมกันศึกษาถึงตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแบบบริการสาธารณะ (Human Service) จากตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะเฉพาะขององค์กร (Organizational Characteristics) และคุณลักษณะเฉพาะของพนักงาน (Worker Characteristics) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะเฉพาะของงานในด้าน ความแตกต่างในทักษะความชำนาญและความไม่ชัดเจนในบทบาทเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจได้ดีที่สุด และลักษณะเฉพาะขององค์กรในด้านความเป็นผู้นำ และช่วงอายุขององค์กร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ส่วนลักษณะเฉพาะของพนักงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแต่ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจได้

Benkhoff (1997: 34-35) กล่าวถึงการละเลยต่อความผูกพันขององค์กรถือเป็นค่าใช้จ่ายขององค์กรและได้ทำการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในรูปของการบรรลุเป้าหมายการขายและการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในเครือข่ายสาขาของธนาคาร โดยวัดความผูกพันขององค์กรจากมาตรวัดความผูกพันขององค์กรแบบเดิม (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) เปรียบเทียบกับมาตรวัดความผูกพันขององค์กรแบบใหม่ที่เพิ่มตัวแปรได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุที่สามารถเชื่อมโยงถึงผลการปฏิบัติงานได้จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลสำเร็จทางการเงินของสาขาธนาคาร ความผูกพันต่อการบังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อผลผลิต

Porter and Steers (1973: 151) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ประกอบด้วยพนักงานป่าไม้ พนักงานเหมือง พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่าลักษณะงานที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและการเปลี่ยนงานใหม่ ส่วนความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงความมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในงาน จะเป็นสาเหตุทำให้พนักงานลาออก หรือ โอนย้ายไปจากองค์กร

Marsh and Mannari (1977: 57-76) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตและการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่น ซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตของคนงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียระไนเพชรเป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเจียระไนเพชรของ บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ในปี พ.ศ. 2550 จำนวนพนักงานเจียระไนเพชรทั้งสิ้น 469 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, กรกฎาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือพนักงานเจียระไนเพชรจำนวน 469 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย

n	=	จำนวนของขนาดตัวอย่าง
N	=	จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
e	=	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{469}{1 + (469 \times (0.05)^2)} \\ &= 216 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเท่ากับ 216 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของไลเกิท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของไลเกิท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของไลเกิท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามด้วยการทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง (Pretest) จำนวน 20 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราต ได้ค่าเท่ากับ 0.9109

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษามีดังนี้

3.1 ขออนุมัติผู้บริหารระดับสูง ของ บริษัท อี.เอฟ.ดี.(ไทยแลนด์) จำกัด ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเจียรไนเพชรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายจำนวน 216 ชุด และรับคืนด้วยตนเอง สำหรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ส่งกลับคืนจำนวน 216 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3.3 แบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนโดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของไลเกิท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เฉยๆ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การลงรหัสข้อมูล

จัดสร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแล้วมาลงรหัสตามคู่มือฯ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์

#### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

**4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล** ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

**4.2.2 การวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทักษคติในงานที่ปฏิบัติ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจียรระในเพชร** ใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมินของ พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ดังนี้คือ

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือมีความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด

**4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร** ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

**4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร** ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตาม ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**4.2.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร** ใช้การวิเคราะห์ Content Analysis ด้วยการนับจำนวน และหาค่าร้อยละในแต่ละรายการความเห็น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร  
กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด นี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามที่  
สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ในบทที่ 4 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและ  
ทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์การ
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและ ทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 216 คน ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=216)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	117	54.2
หญิง	99	45.8
<b>อายุ</b>		
20-25 ปี	40	18.5
26-30 ปี	89	41.2
31-35 ปี	60	27.8
36-40 ปี	25	11.6
41-45 ปี	1	0.5
46 ปีขึ้นไป	1	0.5
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	79	36.6
สมรส	123	56.9
ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	6.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถม	33	15.3
มัธยมต้น (ม.3)	81	37.5
มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.	88	40.7
ปวส.	8	3.7
อนุปริญญา	2	0.9
ปริญญาตรี	4	1.9
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 4,500 บาท	18	8.3
4,501-5,500 บาท	85	39.4
5,501-6,500 บาท	64	29.6
6,501-7,500 บาท	37	17.1
7,501-8,500 บาท	9	4.2
มากกว่า 8,500 บาท	3	1.4
<b>อายุงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	23	10.6
1 ปี 1 วัน-3 ปี	31	14.4
3 ปี 1 วัน-6 ปี	55	25.5
6 ปี 1 วัน-9 ปี	42	19.4
9 ปี 1 วัน-12 ปี	31	14.4
12 ปี 1 วันขึ้นไป	34	15.7

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ในตารางที่ 4.1 พบว่า

พนักงานเจียรไนเพชร ร้อยละ 54.20 เป็นเพศชาย และร้อยละ 45.80 เป็นเพศหญิง  
พนักงานเจียรไนเพชร ร้อยละ 41.20 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี รองลงมาคือ ร้อยละ 27.80 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี

พนักงานเจียรไนเพชรส่วนมากมีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.60 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 6.50

พนักงานเจียรไนเพชรร้อยละ 40.70 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมปลาย (ม.6)/ปวช. รองลงมาร้อยละ 37.50 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมต้น (ม.3)

พนักงานเจียรไนเพชรร้อยละ 39.40 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,501-5,500 บาท รองลงมาร้อยละ 29.60 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,501-6,500 บาท

พนักงานเจียรไนเพชรร้อยละ 25.50 มีอายุงานช่วง 3 ปี 1 วัน – 6 ปี และรองลงมา ร้อยละ 19.40 มีอายุงานช่วง 6 ปี 1 วัน – 9 ปี 1 วัน

ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานเจียรไนเพชร ได้จัดทำข้อรายการคำถามเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และรวมทั้ง 5 ด้านปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.7

#### ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.42	1.00	ปานกลาง
2. สามารถใช้วิจารณญาณของคนในการแก้ปัญหาได้	3.78	0.79	มาก
3. องค์กรไม่มีการควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดจนทำให้รู้สึกอึดอัด	3.27	1.07	ปานกลาง
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน	3.35	0.93	ปานกลาง
5. องค์กรเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.30	1.02	ปานกลาง
รวมค่าเฉลี่ย	3.43	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความคิดเห็นที่ว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 3.42) ในเรื่องกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) คิดว่าองค์กรเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.30) และมีความคิดเห็นที่ว่าองค์กรไม่มีการควบคุมดูแลการทำงานใกล้ชิด จนทำให้รู้สึกอึดอัด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันในการทำงาน	3.92	0.83	มาก
2. งานในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย	3.06	0.98	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.22	0.93	ปานกลาง
4. ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	3.42	0.94	ปานกลาง
5. งานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอยู่	3.64	0.83	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.47</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.47) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคืองานในความรับผิดชอบเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.64) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.42) การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และในเรื่องงานในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.06) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. สามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างไรได้	3.73	0.80	มาก
2. สามารถทำงานในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.40	0.99	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.52	0.92	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหาอย่างไร	3.80	0.83	มาก
5. สามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.67	0.84	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.57</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ทราบว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานควรแก้ไขปัญหาอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รวมทั้งสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และงานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.31)

#### ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. มีโอกาสทราบว่ามีปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน	3.66	0.88	มาก
2. ผลงานได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.35	0.86	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงาน	3.08	0.93	ปานกลาง
4. ผลงานที่ผ่านมามีทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.54	0.83	มาก
5. ในปีที่ผ่านมาคิดว่าผลการประเมินค่อนข้างตรงกับความจริง	3.34	0.94	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.49</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นคือ ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องมีโอกาสรอบว่าปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.54) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานอยู่ระดับปานกลาง ในเรื่องผลงานได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.35) รวมทั้งในปีที่ผ่านมาคิดว่าผลการประเมินค่อนข้างตรงกับความจริง (ค่าเฉลี่ย 3.34) และผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ทุ่มเทในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. การทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.30	1.09	ปานกลาง
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีผู้อื่นเข้าร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	3.55	0.97	มาก
3. งานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ	3.41	0.97	ปานกลาง
4. งานที่ทำในปัจจุบันเปิดโอกาสให้มีความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	3.46	0.89	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.76	0.80	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.50</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะมีผู้อื่นเข้าร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.55) และที่เหลือมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ทำในปัจจุบันเปิดโอกาสให้มีความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่อ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รวมทั้งเห็นว่างานจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) และคิดเห็นว่าการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.43	0.62	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	3.47	0.68	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.57	0.63	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.49	0.66	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.50	0.73	มาก
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.48) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาคือ งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.50) และที่เหลือมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผลป้อนกลับของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติของพนักงาน  
เจียรไนเพชร ได้จัดทำข้อรายการคำถามเป็น 4 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร  
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติ  
ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมทั้ง 4 ด้านปรากฏดังตารางที่ 4.8 – 4.12

**ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึก  
ว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีคุณค่า	3.63	0.89	มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่ามีส่วนร่วมสร้างสรรค์ด้วย	3.75	0.83	มาก
3. ถ้าถูกย้ายแผนกจากที่อยู่ในปัจจุบันไปยังแผนกอื่น คิดว่ามีผลกระทบต่อที่เดิมเป็นอย่างมาก	3.38	1.19	ปานกลาง
4. ที่ผ่านมาเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.41	0.91	ปานกลาง
5. คิดว่าผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติอย่างให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.13	1.04	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.48</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย 3.48) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในเรื่องความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่ามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ การปฏิบัติของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลที่มีค่า (ค่าเฉลี่ย 3.63) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในเรื่องที่ผ่านมาเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รวมทั้งคิดเห็นว่าถ้าถูกย้ายจากแผนกที่อยู่ในปัจจุบันไปยังแผนกอื่น คิดว่ามีผลกระทบต่อที่เดิมเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.38) และคิดว่าผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติอย่างให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.13) ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติด้านความรู้สึก  
ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความอุทิศสหายที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	3.13	1.04	ปานกลาง
2. นับแต่ที่ทำงานกับองค์กรมาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ	3.31	0.92	ปานกลาง
3. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.02	0.93	ปานกลาง
4. เท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที่	2.95	1.02	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกว่าองค์กรจะยังสนใจดูแลหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว	2.79	1.10	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.04</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องนับแต่ทำงานกับองค์กรมาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค้ำกับความอุทิศสหายที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 3.02) รวมทั้งเท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที่ (ค่าเฉลี่ย 2.95) และมีความรู้สึกว่าจะยังสนใจดูแลหลังจากที่ได้เกษียณอายุแล้ว (ค่าเฉลี่ย 2.79) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติด้านความ  
คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้ว	3.53	0.88	มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรม หรือดูงาน	3.15	0.98	ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	3.11	0.92	ปานกลาง
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.23	0.96	ปานกลาง
5. หากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้	3.07	0.94	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.22</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.53) และมีความคิดเห็นต่อความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.23) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรม หรือดูงาน (ค่าเฉลี่ย 3.15) การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.11) และหากพิจารณาจากผลงานแล้วคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในงานที่ปฏิบัติด้านทัศนคติ  
เพื่อนร่วมงานและองค์กร**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ไม่เล่น พรรคเล่นพวก	2.73	1.12	ปานกลาง
2. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.46	0.91	ปานกลาง
3. ภายในองค์กรไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของกันและกัน	2.94	1.04	ปานกลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก	3.04	0.96	ปานกลาง
5. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.70	0.91	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.17</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) และที่เหลือมีความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาในเรื่ององค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) รวมทั้งภายในองค์กรของไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สืบเนื่องมากจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และในเรื่องที่คิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ไม่เล่นพรรคเล่นพวก (ค่าเฉลี่ย 2.73) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ**

ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.46	0.67	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.04	0.77	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.22	0.72	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.17	0.69	ปานกลาง
<b>ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติโดยรวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.46) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.22) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.17) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน เจียรไนเพชร ได้จัดทำข้อรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และรวมทั้ง 3 ด้านปรากฏดังตารางที่ 4.13 – 4.16

### ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	3.71	1.03	มาก
2. ไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์ องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น	3.25	0.83	ปานกลาง
3. เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	3.46	0.82	ปานกลาง
4. ภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.69	0.83	มาก
5. คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.08	0.82	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.64</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) โดยจำแนกระดับความคิดเห็นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที (ค่าเฉลี่ย 3.71) และมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน  
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.08	0.82	มาก
2. พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	4.14	0.80	มาก
3. พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.99	0.79	มาก
4. ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานแค่ระดับปานกลาง	3.14	1.12	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	3.76	0.91	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.78</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) จำแนกระดับความคิดเห็น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงคือเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 4.08) รวมทั้งมีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย (ค่าเฉลี่ย 3.99) และมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 3.76) ที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานแค่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14)

**ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้ คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.82	0.81	มาก
2. ถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรใน ปัจจุบันต่อไป	3.32	1.07	ปานกลาง
3. คิดว่าถ้ามีโอกาสย้ายองค์กรจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าเดิม	3.06	0.92	ปานกลาง
4. ไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานถึงแม้มีโอกาส	3.25	1.05	ปานกลาง
5. คิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.42	1.03	ปานกลาง
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.38</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) โดยจำแนกระดับความคิดเห็น คือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้ คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 3.82) ที่เหลือมีความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาคือ ถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าก็จะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.32) รวมทั้งไม่เคยมีความคิดเห็นที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส (ค่าเฉลี่ย 3.25) และคิดว่าถ้ามีโอกาสย้ายองค์กรจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย 3.06) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจียระไนเพชร 3 ด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.64	0.54	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.78	0.62	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.38	0.66	ปานกลาง
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่าโดยรวมพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ และพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.38)



### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ โดยตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ 3 ข้อคือ

- สมมติฐานที่ 1 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีทัศนคติในงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระอันได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน มีมิตีย่อยที่ทำการวัด 6 ด้าน ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมิติที่วัด 5 ด้าน และตัวแปรปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติมีมิติที่วัด 4 ด้าน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีมิตีย่อยที่วัดเป็น 3 ด้าน และระดับความผูกพันรวมที่เกิดจากการรวมทุกด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การทดสอบสมมติฐานจำเป็นต้องทดสอบเป็นสมมติฐานย่อย ดังแสดงต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเจียร์ไนเพชรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์การจำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันองค์การ	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และ การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ชาย	117	3.64	0.57	0.187	0.852
	หญิง	99	3.63	0.50		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	ชาย	117	3.75	0.65	-0.725	0.469
	หญิง	99	3.81	0.59		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์การ	ชาย	117	3.25	0.64	-3.107*	0.002
	หญิง	99	3.52	0.66		
รวม 3 ด้าน	ชาย	117	3.55	0.49	-1.678	0.095
	หญิง	99	3.66	0.45		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty$  0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์การ  
ด้านความเชื่อมั่นฯ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าฯ และภาพรวมทั้งสาม  
ด้านจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบ (t-test) พบว่าพนักงานเจียร์ไนเพชรบริษัท อี.เอฟ.ดี.  
(ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์การในภาพรวมทั้งสาม  
ด้านไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์การแต่ละด้านจำแนกตาม  
เพศพบว่า พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ย  
ระดับความผูกพันองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty$  0.05 โดยพนักงานเพศหญิง มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์การในด้านความ  
ปรารถนาอย่างแรงกล้าฯ สูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กร  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันองค์กร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	20-25 ปี	40	3.78	0.47	1.048	0.39
	26-30 ปี	89	3.56	0.52		
	31-35 ปี	60	3.65	0.58		
	36-40 ปี	25	3.69	0.60		
	41-45 ปี	1	3.20	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.60	-		
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	20-25 ปี	40	3.93	0.43	1.23	0.295
	26-30 ปี	89	3.67	0.72		
	31-35 ปี	60	3.80	0.56		
	36-40 ปี	25	3.89	0.68		
	41-45 ปี	1	4.00	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.40	-		
ด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	20-25 ปี	40	3.50	0.59	0.65	0.66
	26-30 ปี	89	3.33	0.62		
	31-35 ปี	60	3.32	0.72		
	36-40 ปี	25	3.50	0.78		
	41-45 ปี	1	3.60	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.20	-		
รวม 3 ด้าน	20-25 ปี	40	3.73	0.35	1.37	0.24
	26-30 ปี	89	3.52	0.47		
	31-35 ปี	60	3.59	0.48		
	36-40 ปี	25	3.69	0.61		
	41-45 ปี	1	3.60	-		
	46 ปีขึ้นไป	1	3.40	-		

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน  
องค์กรจำแนกตามช่วงอายุ โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าพนักงานเจียรไนเพชรบริษัท อี.  
เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร ภาพรวมทั้ง  
สามด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันองค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	โสด	79	3.61	0.58	0.258	0.773
	สมรส	123	3.66	0.53		
	ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.67	0.43		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	โสด	79	3.77	0.67	0.271	0.763
	สมรส	123	3.77	0.61		
	ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.90	0.49		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	โสด	79	3.33	0.70	0.513	0.600
	สมรส	123	3.39	0.65		
	ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.51	0.63		
รวม 3 ด้าน	โสด	79	3.57	0.49	0.459	0.632
	สมรส	123	3.61	0.46		
	ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.70	0.43		

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน  
องค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าพนักงานเจียรไนเพชร  
บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน  
องค์กร ภาพรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเจียระไนเพชรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ประถม	33	3.77	0.49	0.91	0.48
	มัธยมต้น (ม.3)	81	3.61	0.52		
	มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.	88	3.64	0.57		
	ปวส.	8	3.38	0.48		
	อนุปริญญา	2	3.90	0.99		
	ปริญญาตรี	4	3.60	0.63		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ประถม	33	3.78	0.67	0.56	0.73
	มัธยมต้น (ม.3)	81	3.81	0.56		
	มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.	88	3.74	0.65		
	ปวส.	8	3.75	0.74		
	อนุปริญญา	2	3.50	1.84		
	ปริญญาตรี	4	4.20	0.43		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	ประถม	33	3.35	0.77	0.96	0.44
	มัธยมต้น (ม.3)	81	3.48	0.63		
	มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.	88	3.28	0.65		
	ปวส.	8	3.45	0.72		
	อนุปริญญา	2	3.50	0.42		
	ปริญญาตรี	4	3.65	0.55		
รวม 3 ด้าน	ประถม	33	3.63	0.51	0.50	0.76
	มัธยมต้น (ม.3)	81	3.63	0.41		
	มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.	88	3.55	0.57		
	ปวส.	8	3.53	0.49		
	อนุปริญญา	2	3.63	1.08		
	ปริญญาตรี	4	3.82	0.42		

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน  
องค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าพนักงานเจียระไนเพชร  
บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน  
องค์กร ภาพรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเจียระไนเพชรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์การจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความผูกพันองค์การ	รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	น้อยกว่า 4,500 บาท	18	3.77	0.55	1.67	0.14
	4,501-5,500 บาท	85	3.67	0.54		
	5,501-6,500 บาท	64	3.71	0.56		
	6,501-7,500 บาท	37	3.48	0.43		
	7,501-8,500 บาท	9	3.36	0.81		
	มากกว่า 8,500 บาท	3	3.47	0.31		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	น้อยกว่า 4,500 บาท	18	3.78	0.76	0.36	0.88
	4,501-5,500 บาท	85	3.82	0.55		
	5,501-6,500 บาท	64	3.73	0.63		
	6,501-7,500 บาท	37	3.77	0.63		
	7,501-8,500 บาท	9	3.91	0.89		
	มากกว่า 8,500 บาท	3	3.47	1.10		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์การ	น้อยกว่า 4,500 บาท	18	3.29	0.69	0.92	0.47
	4,501-5,500 บาท	85	3.44	0.71		
	5,501-6,500 บาท	64	3.38	0.63		
	6,501-7,500 บาท	37	3.39	0.59		
	7,501-8,500 บาท	9	2.98	0.75		
	มากกว่า 8,500 บาท	3	3.20	0.20		
รวม 3 ด้าน	น้อยกว่า 4,500 บาท	18	3.61	0.54	0.63	0.68
	4,501-5,500 บาท	85	3.64	0.45		
	5,501-6,500 บาท	64	3.60	0.47		
	6,501-7,500 บาท	37	3.55	0.41		
	7,501-8,500 บาท	9	3.41	0.78		
	มากกว่า 8,500 บาท	3	3.38	0.47		

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน  
องค์การจำแนกตามระดับรายได้ โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าพนักงานเจียระไนเพชรบริษัท  
อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์การ  
ภาพรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเจียรไรนเพชรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุงาน

ระดับความผูกพันองค์กร	อายุงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.86	0.50	2.49*	0.03
	1 ปี 1 วัน-3 ปี	31	3.72	0.45		
	3 ปี 1 วัน-6 ปี	55	3.48	0.52		
	6 ปี 1 วัน-9 ปี	42	3.76	0.55		
	9 ปี 1 วัน-12 ปี	31	3.59	0.61		
	12 ปี 1 วันขึ้นไป	34	3.59	0.53		
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.97	0.48	1.92	0.09
	1 ปี 1 วัน-3 ปี	31	3.93	0.47		
	3 ปี 1 วัน-6 ปี	55	3.60	0.72		
	6 ปี 1 วัน-9 ปี	42	3.81	0.58		
	9 ปี 1 วัน-12 ปี	31	3.72	0.69		
	12 ปี 1 วันขึ้นไป	34	3.84	0.62		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.43	0.61	1.48	0.20
	1 ปี 1 วัน-3 ปี	31	3.48	0.59		
	3 ปี 1 วัน-6 ปี	55	3.33	0.61		
	6 ปี 1 วัน-9 ปี	42	3.36	0.70		
	9 ปี 1 วัน-12 ปี	31	3.15	0.68		
	12 ปี 1 วันขึ้นไป	34	3.56	0.75		
รวม 3 ด้าน	น้อยกว่า 1 ปี	23	3.75	0.38	2.29*	0.05
	1 ปี 1 วัน-3 ปี	31	3.71	0.37		
	3 ปี 1 วัน-6 ปี	55	3.47	0.47		
	6 ปี 1 วัน-9 ปี	42	3.64	0.49		
	9 ปี 1 วัน-12 ปี	31	3.49	0.49		
	12 ปี 1 วันขึ้นไป	34	3.66	0.53		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจําแนกตามอายุการทำงาน โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าพนักงานเจียรในเพชรบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จํากัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของอายุการทำงานกับความผูกพันใน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปรากฏผลดังนี้

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี 1 วัน-3 ปี	3 ปี 1 วัน-6 ปี	6 ปี 1 วัน-9 ปี	9 ปี 1 วัน-12 ปี	12 ปี 1 วันขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.86	-	0.145	0.385*	0.104	0.274	0.273
1 ปี 1 วัน-3 ปี	3.72	-	-	0.240*	-0.041	0.129	0.128
3 ปี 1 วัน-6 ปี	3.48	-	-	-	-0.281*	-0.110	-0.112
6 ปี 1 วัน-9 ปี	3.76	-	-	-	-	0.170	0.169
9 ปี 1 วัน-12 ปี	3.59	-	-	-	-	-	-0.001
12 ปี 1 วันขึ้นไป	3.59	-	-	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี 1 วัน- 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$

พนักงาน ที่มีอายุการทำงาน 1 ปี 1 วัน - 3 ปี มีระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี 1 วัน- 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$

พนักงาน ที่มีอายุการทำงาน 6 ปี 1 วัน - 9 ปี มีระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี 1 วัน- 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$



ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อหาความแตกต่างของอายุการทำงานกับความผูกพันในงานรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏผลดังตารางข้างล่างนี้

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่					
		น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี 1 วัน-3 ปี	3 ปี 1 วัน-6 ปี	6 ปี 1 วัน-9 ปี	9 ปี 1 วัน-12 ปี	12 ปี 1 วันขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	0.044	0.287*	0.112	0.268*	0.093
1 ปี 1 วัน-3 ปี	3.71	-	-	0.243*	0.068	0.224	0.049
3 ปี 1 วัน-6 ปี	3.47	-	-	-	-0.175	-0.019	-0.194
6 ปี 1 วัน-9 ปี	3.64	-	-	-	-	0.155	-0.020
9 ปี 1 วัน-12 ปี	3.49	-	-	-	-	-	-0.175
12 ปี 1 วันขึ้นไป	3.66	-	-	-	-	-	-

จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงาน ที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันองค์การรวมทั้ง 3 ด้าน มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี 1 วัน-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$

พนักงาน ที่มีอายุการทำงาน 1 ปี 1 วัน - 3 ปี มีระดับความผูกพันองค์การ รวมทั้ง 3 ด้าน มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี 1 วัน-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$

พนักงาน ที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันองค์การ รวมทั้ง 3 ด้าน มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 9 ปี 1 วัน-12 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty 0.05$

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเจียระไนเพชรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับความผูกพันองค์การ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.640	0.542	13.423*	0.000
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.781	0.626	18.543*	0.000
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.378	0.663	14.143*	0.000
รวม 3 ด้าน	ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.600	0.473	28.055*	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์การจำแนกตามระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยการทดสอบแบบเอฟพบว่าพนักงานเจียระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การรวมสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\alpha$  0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าพนักงานเจียระไนเพชรที่มีความเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานเจียระไนเพชรที่มีทัศนคติในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน  
องค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านทัศนคติในงาน  
ที่ปฏิบัติ

ระดับความผูกพันองค์กร	ทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.640	0.542	4.722*	0.001
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.781	0.626	5.491*	0.000
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กร	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.378	0.663	12.481*	0.000
รวม 3 ด้าน	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.600	0.473	12.553*	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty$  0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน  
องค์กรจำแนกตามระดับปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ โดยการทดสอบแบบเอฟพบว่า  
พนักงานเจียระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติใน  
งานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมสามด้านแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ  $\infty$  0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าพนักงานเจียระไน  
เพชรที่มีความเห็นต่อทัศนคติในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน  
องค์กรที่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดให้พนักงานเจียระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.38 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้มีการแสดงความคิดเห็นสั้น ๆ เกี่ยวกับทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญและแสดงจำนวนร้อยละดังแสดงในตารางที่ 4.25

**ตารางที่ 4.25** แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน n=111	ร้อยละ (100.0)
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร		
- อยากให้องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงาน	8	7.2
- องค์กรให้ความสำคัญกับระดับบังคับบัญชามากกว่าระดับปฏิบัติการ	7	6.3
- การเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน	10	9.0
2. ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพาได้		
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามฝีมือ	33	29.7
- ปริมาณและความสม่ำเสมอของการทำงานล่วงเวลา	6	5.4
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	17	15.3
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0	0
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร		
- การประเมินผู้บังคับบัญชา	8	7.2
- การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	9	8.1
- การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน	10	9.0
- การแบ่งพรรคแบ่งพวก	3	2.7

จากตารางที่ 4.25 จากการจำแนกประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นตามทัศนคติในงานที่ปฏิบัติพบว่า พนักงานมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มากที่สุด (50.45) รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (27.0)

โดยพบว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าว่ามีผลต่อการสร้างความผูกพันองค์กรมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมตามฝีมือ (29.7%) รองลงมาคือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (15.3%) และการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา (9%) และการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน (9%) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด โดยได้แบ่งการศึกษาดังกล่าวออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristic) และทัศนคติในงาน (Work Experience) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยสะดวกจำนวนทั้งหมด 216 ราย ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่าน Internet และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งหมด 216 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผล ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและทัศนคติในงานที่ปฏิบัติของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

**ตอนที่ 1.1** ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานเจียรไนเพชรของบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6)/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 4,501 – 5,500 บาท และมีอายุงานอยู่ในช่วง 3 ปี 1 วัน – 6 ปี 1 วัน

**ตอนที่ 1.2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง เมื่อเกิดปัญหาการทำงานทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร เป็นอันดับแรก และสามารถระบุงานที่ทำอยู่ได้ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร
2. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้นเป็นอันดับแรก และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติจะมีผู้อื่นเข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ
3. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง มีโอกาสทราบว่าปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหนเป็นอันดับแรก และผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น
4. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกันในการทำงานเป็นอันดับแรก และงานในความรับผิดชอบยังเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอยู่
5. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาได้เป็นอันดับแรก และเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้

### ตอนที่ 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานเจียรระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ว่ามีส่วนร่วมสร้างสรรค์ด้วยเป็นอันดับแรก และการปฏิบัติของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้วเป็นอันดับแรก และองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี

3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอันดับแรก และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง นับแต่ที่ทำงานกับองค์กรมาได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอเป็นอันดับแรก และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน



**ตอนที่ 2    ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี.  
(ไทยแลนด์) จำกัด**

พบว่าพนักงานเจียระไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีความผูกพัน  
องค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย  
ได้ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามี  
ระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง  
เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอันดับแรก และเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง  
จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง

2. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร  
พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง คิดว่าปัญหาของ  
องค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข และเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสีย  
ๆ หายๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร  
พบว่ามีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในเรื่อง การตัดสินใจ  
มาทำงานในองค์กรนี้คิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องเป็นอันดับแรก และคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ใน  
ปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเจียรไนเพชรของ บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยรวม 3 ด้าน เท่ากับ 3.59 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก **ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เนื่องจากผู้ศึกษาได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลใน 6 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศด้วยการทดสอบแบบที (t-test) พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

แต่จากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 โดยพนักงานเจียรไนเพชรเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยในด้านนี้สูงกว่าเพศชาย

**สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุด้วยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสด้วยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนด้วยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) พบว่าพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามอายุงาน ด้วยการทดสอบแบบเอฟ (F-test) พบว่าพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวม 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานเจียรไนเพชรบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์รายกลุ่มด้วยวิธีทาง Scheffe พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

**สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเจียรไนเพชรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

เนื่องจากผู้ศึกษาได้ศึกษาลักษณะงานเป็น 5 รายการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความมีอิสระในการทำงานโดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความหลากหลายของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความหลากหลายของงาน โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความหลากหลายของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อผลป้อนกลับของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อผลป้อนกลับของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3.5** พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4** พนักงานเจียรไนเพชรที่มีทัศนคติในงานแตกต่างกัน

**มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

เนื่องจากผู้ศึกษาได้ศึกษาทัศนคติในงานเป็น 4 รายการ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**สมมติฐานที่ 4.1** พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4.2** พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์

กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4.3 พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4.4 พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันองค์กรจำแนกตามทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยวิธีทดสอบแบบเอฟ พบว่า พนักงานเจียร์ไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่ามีประเด็นสำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล

**เพศ** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539)

**อายุ** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539)

**สถานภาพสมรส** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539)

**ระดับการศึกษา** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การโดยรวม 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539)

**รายได้ต่อเดือน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การโดยรวม 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539)

**อายุงาน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ โดยรวม 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ บุญยาศิ อินทร์เจริญสุข (2540)



## 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**ความมีอิสระในการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Steers R.M. (1977) Allen and Meyer (1990) (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544)

**ความหลากหลายของงาน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความหลากหลายของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Steers (1977) Buchanan (1974) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533)

**ความมีเอกลักษณ์ของงาน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532)

**ผลป้อนกลับของงาน** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อผลป้อนกลับของงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mathieu and James (1991) โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533)

**งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นภาพิณ โทมาศวิน (2533)

### 2.3 ปัจจัยด้านทัศนคติในงานที่ปฏิบัติ

**ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประพนอม กิตติคุชฎีธรรม (2538)

**ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Liou (1995) Dunham, Grube and Castaneda (1994) สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549)

**ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mowday et al (1982)

**ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร** ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจียรไนเพชร บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีความเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Fukami and Larson (1984) ประพนอม กิตติคุชฎีธรรม (2538)

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน เจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านทัศนคติในงาน ต่อความผูกพันองค์กรที่สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อสร้างระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน เจียรไนเพชรให้เพิ่มขึ้นได้ดังนี้

**3.1.1 ผลการศึกษาพบว่า** อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรโดยพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมทั้งสามด้าน และรายด้านในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าพนักงานอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี 1 วันขึ้นไป ประเด็นนี้ฝ่ายบริหารควรพิจารณา นโยบายหรือมาตรการเกี่ยวกับการจูงใจ เพื่อเสริมสร้างและรักษาระดับความผูกพันของพนักงานอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปี รวมถึงพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี 1 วันขึ้นไป

**3.1.2 ผลการศึกษาพบว่า** ปัจจัยด้านลักษณะงาน และทัศนคติในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร ประเด็นนี้ฝ่ายบริหารควรได้พิจารณาในรายชื่อคำถามในแต่ละด้านของปัจจัยด้านลักษณะงานและทัศนคติในงาน ว่าข้อคำถามใดมีค่าเฉลี่ยในระดับที่น้อยกว่ารายการอื่นเพื่อหาทางแก้ไข เสริมสร้าง ระดับความผูกพันองค์กรให้สูงขึ้นต่อไป

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

**3.2.1 ควรศึกษา** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความคาดหวังความก้าวหน้าตามสายอาชีพของพนักงานเจียรไนเพชร ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ตลอดจนความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเจียรไนเพชร ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร

**3.2.2 ควรทำการศึกษา** เปรียบเทียบระหว่างบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรว่าแตกต่างกันหรือไม่

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2547) “ภาวะอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย” [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา  
<http://library.dip.go.th/multim1/News/Noo511.doc> (7 กรกฎาคม 2550)
- กรกฎ พลพานิช (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการปราบปรามคหลวง วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์(รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นต่อองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นาถญา อ่วมผึ้ง (2544) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์ การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประนอม กิตติคุณฐิธรรม (2538) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรารัตน์ สุภมั่งมี (2548) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- วรพจน์ ประสานพานิช (2547) “อุตสาหกรรมอันภูมิเครื่องประดับ” วารสารภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม (มกราคม)
- โสภาทรรศย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2548) “ปรัชญาจัดการทรัพยากรมนุษย์” ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 8 ตอนที่ 8.1 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมการเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เอี่ยมพร แอ่มไร่ (2546) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ชีบา สเปคเชียลตี้ เคมีคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990) “The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization Commitment”  
*Journal of Occupational Psychology.*
- Becker, H.S. 1960. “Note on the Concept of Commitment.” *Journal of Occupational Psychology.* 66: 34-40
- Benkhoff, Birgit. “Ignoring commitment is costly: New approaches establish.” *Human Relation.* 50(1997): 701-726.
- Bloom, Paula J. “The Quality of Work Life in NAEYC Accredited and Nonaccredited Early Childhood Programs.” *Early-Education and Development* 7 (1996): 301-317.
- Buchanan, Bruce II. 1974. “Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organization.” *Administrative Science Quarterly.* 19 (March): 533-546.
- Dreyer, Hendrik Johannes. “The Relationship between work values and organizational Commitment (Afrikaans Text).” Unpublished Dissertation of University of Pretoria, 1991.
- Dunham R.B.; Grube J.A. and Castaneda M.B. “Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition.” *Journal of Applied Psychology* 79 (1994): 370-380.

- Fukami, Cynthia, and Larson, Erik W. "Commitment to Company and Union." Journal of Applied Psychology. 69(1984): 367-371.
- Glisson, Charles., Durick Mark. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Human Service Organization. Administrative Science Quarterly. 33 (1988): 61-81.
- Kanter, R.M. (1968) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." *American Sociology Review*.
- Liou, Kuotsai Tom. "Understanding employee commitment in the public organization: A Study of the Juvenile detention Center." International Journal of Public Administration. 18 (1995): 1269-1295.
- Marsh, R., & Mannari, H. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study." Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 57.
- Mathieu John E., and Farr James L. "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction" Journal of Applied Psychology 76(1991): 127-133.
- Orpen, Christopher. "The Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Procedural and Distributive justice." Journal of Social Psychology. 134(1994): 135-136
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1973) "Organizational Work, Personal Factor in Employee and Absenteeism." *Psychology Bulletin*.
- Roy, Dutta D. and Ghose, Malati. "Awareness of Hospital Environment and Organizational Commitment." Journal of Social Psychology. 137(1997): 381-387
- Sheldon, M. (1971) "Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment the Organization." *Administrative Science*.
- Steers, Richard M. (1977) "Antecedent and Outcomes of Organization Commitment." *Administrative Science Quarterly*.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียร์ไนเพชร  
กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประกอบการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน  
องค์กรของพนักงานเจียร์ไนเพชร ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา  
และอาจนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอก  
แบบสอบถามด้วยความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามใน  
การศึกษานี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่อย่างใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ  
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าคำตอบที่ท่านเลือกหรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้

- 1.1 เพศ  1. ชาย  2. หญิง
- 1.2 อายุ  1. 20 – 25 ปี  2. 26 – 30 ปี  3. 31 – 35 ปี  
 4. 36 – 40 ปี  5. 41 - 45 ปี  6. 46 ปีขึ้นไป
- 1.3 สถานภาพสมรส  
 1. โสด  2. สมรส  3. ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่
- 1.4 ระดับการศึกษา  
 1. ประถม  2. มัธยมต้น (ม.3)  3. มัธยมปลาย (ม.6)/ปวช.  
 4. ปวส.  5. อนุปริญญา  6.ปริญญาตรี
- 1.5 รายได้ต่อเดือน  
 1. น้อยกว่า 4,500 บาท  2. 4,501 – 5,500 บาท  3. 5,501 – 6,500 บาท  
 4. 6,501 – 7,500 บาท  5. 7,501 – 8,500 บาท  6. มากกว่า 8,500 บาท
- 1.6 อายุการทำงานในบริษัทที่ท่านทำในปัจจุบันของท่าน  
 น้อยกว่า 1 ปี  1 ปี 1 วัน – 3 ปี  3 ปี 1 วัน – 6 ปี  
 6 ปี 1 วัน – 9 ปี  9 ปี 1 วัน – 12 ปี  12 ปี 1 วัน ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความ  
 คิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉยๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
<b>ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
1	เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
2	ท่านไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น					
3	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่					
4	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่ท่านอยู่ปัจจุบัน					
5	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
6	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
7	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
8	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
9	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานแค่ระดับปานกลาง					

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
10	ท่านมีความรู้สึกหวั่นไหวต่ออนาคตขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร					
<b>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>						
11	การตัดสินใจมาทำงานในองค์กรนี้ ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
12	ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านจะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไป					
13	ท่านคิดว่าถ้ามีโอกาสย้ายองค์กร ท่านจะไม่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรเดิม					
14	ท่านไม่เคยมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ถึงแม้มีโอกาส					
15	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย					

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉยๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>						
1	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
2	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3	องค์กรของท่านไม่มีการคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด จนทำให้ท่านรู้สึกอึดอัด					
4	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานไม่จำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
5	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<b>ความหลากหลายของงาน</b>						
6	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
7	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
9	งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา					
10	งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่					
<b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>						
11	ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไรได้					
12	ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					

13	งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
14	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร					
15	ท่านสามารถมองเป็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
<b>ผลป้อนกลับของงาน</b>						
16	ท่านมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน					
17	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ					
18	ผู้บังคับบัญชามักแสดงท่าทีที่เห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน					
19	ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
20	ในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าผลการประเมินของท่านค่อนข้างตรงกับความเป็นจริง					
<b>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>						
21	การทำงานภายในองค์กรของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
22	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					
23	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอ					
24	งานที่ท่านทำให้ปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
25	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความ  
 คิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึง | เฉยๆ                 |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
<b>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</b>						
1	การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อตัวท่าน ทำให้ท่าน รู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า					
2	ความสำเร็จขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ กล่าวได้ ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย					
3	หากท่านถูกย้ายงานจากแผนกที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน ไปยังแผนกอื่น ท่านคิดว่ามีผลกระทบต่อแผนกเดิม เป็นอย่างมาก					
4	เท่าที่ผ่านมามีท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มี ความสำคัญและน่าสนใจ					
5	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไร มีความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
<b>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</b>						
6	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คู่มีค่ากับ ความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน					
7	นับแต่ที่ท่านทำงานกับองค์กรมา ท่านได้ใช้ ประโยชน์จากระบบสวัสดิการอยู่เสมอ					
8	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการ ปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็น พิเศษ					

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
9	เท่าที่ทราบองค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที่					
10	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรจะยังสนใจดูแลท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว					
<b>ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>						
11	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้ว					
12	องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปอบรมหรือดูงาน					
13	การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้					
14	องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี					
15	หากพิจารณาจากผลงานแล้ว ท่านคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้					
<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>						
16	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก					
17	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
18	ภายในองค์กรของท่านไม่เคยมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน					
19	องค์กรของท่านเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยเป็นอย่างมาก					

ข้อที่	รายการ	5	4	3	2	1
20	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					

### ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระดับความผูกพัน  
องค์การของพนักงานต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

จิกัญญา แซ่ตั้ง

ผู้วิจัย

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นางจิกัญญา แซ่ตั้ง
<b>วัน เดือน ปี</b>	25 กุมภาพันธ์ 2516
<b>สถานที่เกิด</b>	จังหวัดสกลนคร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
<b>สถานที่ทำงาน</b>	บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด
<b>ตำแหน่ง</b>	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล