

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร

แอ็กเซ็ลคูทึพเซอร์วิสเรสซิเด็นท์

นางสาวจุรีพร อ่อนศรี




การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Organizational Commitment of Employees of Siri Sathorn Executive
Serviced Residence Hotel**

Miss Jureephorn Onsri




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

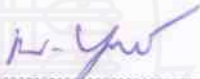
2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคู
ทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์
ชื่อและนามสกุล นางสาวจุรีพร อ่อนศรี
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคู
ทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์

ผู้ศึกษา นางสาวจุรีพร อ่อนศรี รหัสนักศึกษา 2533001414 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์จำนวนทั้งหมด 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบการแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านการเต็มใจทุ่มเท ลำดับต่อมา คือด้านความภาคภูมิใจ และน้อยที่สุด คือด้านการยอมรับ (2) พนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรมที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน โรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์

Independent Study title: Organizational Commitment of Employees of Siri Sathorn Executive Serviced Residence Hotel

Author: Miss Jureeporn Onsri; **ID:** 2533001414;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study organizational commitment level of employees of Siri Sathorn Executive Serviced Residence hotel; and (2) to compare organizational commitment of employees of Siri Sathorn Executive Serviced Residence hotel by personal characteristics.

Population in this research was 93 employees of Siri Sathorn Executive Serviced Residence hotel. The research tool used for collecting data was questionnaire with reliability value of 0.964. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way Analysis of Variance.

The research results were as follows: (1) organizational commitment of employees of Siri Sathorn Executive Serviced Residence hotel was at the high level. When considering each aspect, it was found that awareness of responsibilities had the highest mean, followed by devotion, pride, and recognition, respectively; and (2) organizational commitment of employees with different gender, age, marital status, position, and work experiences was not different. Organizational commitment of employees with different education and monthly income was different at the statistically significant level of .05.

Keywords: Organizational commitment, Employees, Siri Sathorn Executive Serviced Residence hotel

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัภย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษา งานค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก พี่ๆ เพื่อนๆ และขอขอบคุณพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีเพเซอร์ วิทเรลิตี้ท ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่า หรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

จุรีพร อ่อนศรี

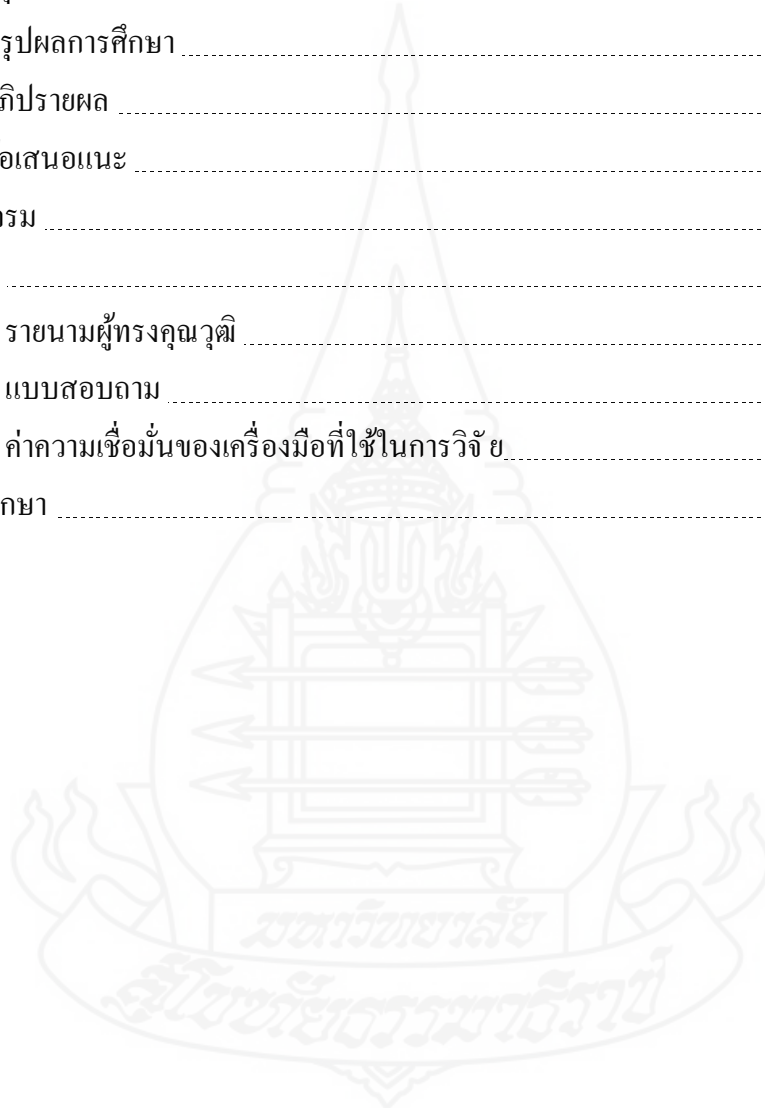
พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	8
การดำเนินงานของ โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเรสซิเด้นท์	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเรสซิเด้นท์	47
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของพนักงาน	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	61
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการศึกษา	64
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	78
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	79
ข แบบสอบถาม	81
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
ประวัติผู้ศึกษา	93



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา.....	38
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล.....	45
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านการยอมรับ.....	47
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความภาคภูมิใจ.....	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านการเต็มใจทุ่มเท.....	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิส เรสซิเด้นท์ 4 ด้าน.....	51
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิส เรสซิเด้นท์ จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิส เรสซิเด้นท์ จำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิส เรสซิเด้นท์ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	54
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิส เรสซิเด้นท์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเท จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	56
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กแซ็คลูทีพเซอร์วิสเรสซิเดนซ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร ด้านความตระหนักในหน้าที่ความ รับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กแซ็คลูทีพเซอร์วิสเรสซิเดนซ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	59
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กแซ็คลูทีพเซอร์วิสเรสซิเดนซ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ.....	60

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินกิจการและบริหารองค์การธุรกิจ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์การต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการผลิต กระบวนการให้บริการ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากกับการบริหารองค์การ การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทั้งสิ้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นคือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางสังคม เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และไม่ตัดสินใจในการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์การถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้นทุกองค์การจึงทุ่มเทงบประมาณรวมทั้งทรัพยากรด้านต่างๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เลือกสรรแล้วอย่างเต็มที่ และคาดหวังว่าบุคลากรเหล่านั้นจะใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุกๆด้านให้กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การในระยะเวลายาวนาน

ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจโรงแรมของประเทศไทย เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการของธุรกิจโรงแรม เนื่องจากธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยการบริการที่ได้มาตรฐานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ถ้าพนักงานไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมของการทำงานในบริษัท หรือมีสาเหตุต่างๆที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจางาน จะทำให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทโดยตรงเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์มีจำนวนจำกัด การสูญเสียพนักงานทำให้บริษัทไม่สามารถหาพนักงานได้ในระยะเวลาดังนั้น ในขณะเดียวกันก็มีการขาดแคลนบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการโดยรวม ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์

และมีมือของบริษัทอาจได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า เมื่อมีโอกาสที่จะได้งานในบริษัทอื่นที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่าก็ตัดสินใจย้ายบริษัท

โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ เป็นโรงแรมหนึ่งที่อยู่ในอุตสาหกรรมบริการ ตั้งอยู่ในย่านสีลม ซึ่งเป็นแหล่งศูนย์กลางธุรกิจที่สำคัญแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถและมีความชำนาญทางด้านการให้บริการ เนื่องจากคนที่มีความสามารถจะถูกดึงตัวจากโรงแรมที่มีชื่อเสียงที่อยู่รอบข้าง ทำให้มีอัตราการลาออกสูง ก่อให้เกิดปัญหาในการจัดการ โดยจะต้องมีการอบรมพนักงานใหม่ให้มีความรู้ความสามารถเข้าใจระบบการบริการอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการอบรม และปัญหาในเรื่องการควบคุมคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ หากทุกคนในองค์กรได้พบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความต้องการที่จะทำงาน มีความปรารถนาที่จะมีทักษะและพัฒนาความรู้ในการทำงานให้ดียิ่งๆขึ้น ได้รับการยอมรับ ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับความก้าวหน้าในงาน บุคลากรนั้นจะเกิดความจงรักภักดีมีความผูกพัน และต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงาน เอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในองค์กรและในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นจะบรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ เนื่องจากเห็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันมีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เพราะการปฏิบัติงานในหลายๆด้านต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเฉพาะด้าน และเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรเก่าที่ลาออก ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัทฯ ทั้งด้านการประหยัดค่าใช้จ่ายและยังทำให้การดำเนินงานของบริษัทฯสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟ เซอร์วิทเรลิตี้

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟ เซอร์วิทเรลิตี้ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟ เซอร์วิทเรลิตี้ ผู้ศึกษาได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด หลักทฤษฎี พอสเตอร์ และสตีร์ (Porter and Steers, 1991: 47-48) อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2553 : (47 – 48) เป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

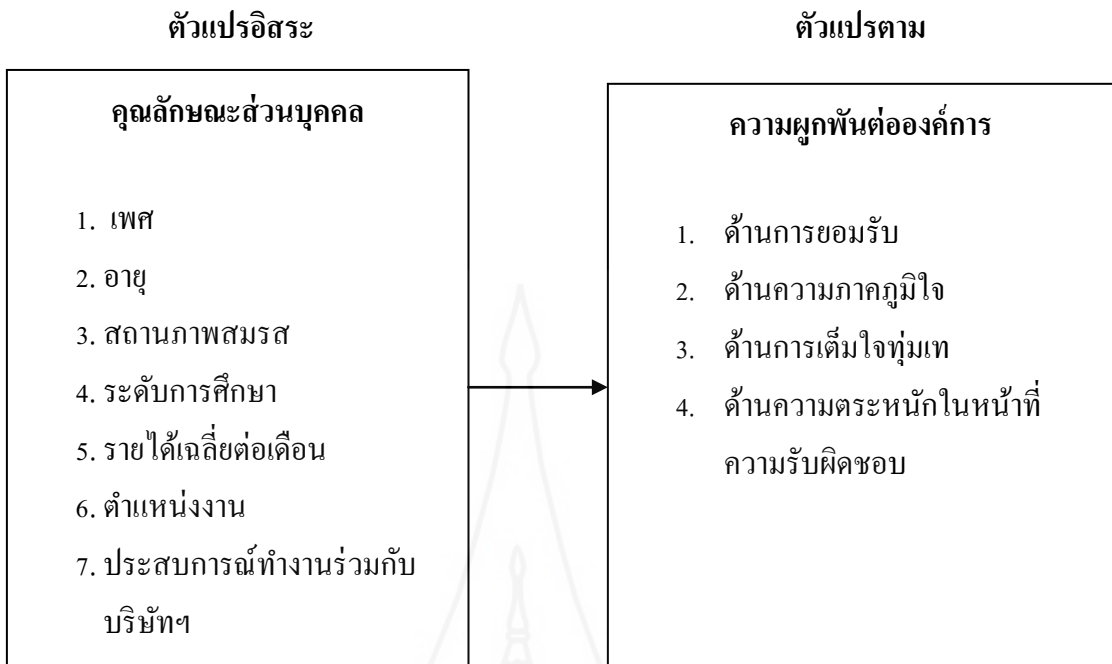
3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) ตำแหน่งงาน
- 7) ประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรมฯ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟ เซอร์วิทเรลิตี้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ตามแนวคิดของบุชานัน Buchanan 1974 : (533) และ สตีร์ Steers, 1991: (47-48) อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2553 : (47 – 48) ได้แก่

- 3.2.1 ด้านการยอมรับ
- 3.2.2 ด้านความภาคภูมิใจ
- 3.2.3 ด้านการเต็มใจทุ่มเท
- 3.2.4 ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดสมมุติฐานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้คือ

- 4.1 พนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟเซอร์วิทเรลิตี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4.2 พนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟเซอร์วิทเรลิตี้ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานร่วมกับ บริษัทฯ

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- 1) ด้านการยอมรับ
- 2) ด้านความภาคภูมิใจ
- 3) ด้านการเต็มใจทุ่มเท
- 4) ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟเซอร์วิทเรลิเด็ท จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2555) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด 93 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟเซอร์วิทเรลิเด็ท ที่มีต่อองค์กร ในช่วงเวลาระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2555 เท่านั้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลภายในองค์กร กับองค์กร ในเรื่องความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร การได้รับการยอมรับ มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงาน หากสมาชิกมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กรสมาชิกก็จะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดความจงรักภักดี ในอันที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ได้แก่

6.1.1 ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

6.1.2 ความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

6.1.3 การได้รับการยอมรับจากองค์กร หมายถึง ความรู้ที่ตนเองได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญต่อบริษัท เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนเป็นตัวแทนของฝ่ายงานเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารของบริษัท

6.1.4 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ใน 2 ระดับ คือ

1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติเป็นอย่างดีจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ดูแล สั่งการมอบหมายงาน ให้คำแนะนำ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมองเห็นคุณค่าของพนักงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การประสานงานในการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.1.5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1) ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากองค์กรหลังจากการปฏิบัติงานในลักษณะของเงินเดือน โบนัส เงินช่วยเหลือ เปรียบเทียบกับค่าครองชีพของพนักงาน หรือค่าใช้จ่ายของพนักงาน

2) สวัสดิการ หมายถึง การมอบสิทธิประโยชน์แก่พนักงาน ในส่วนที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

6.1.6 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความคาดหวังของพนักงานที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าเดิม ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน

6.1.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การไม่ถูกเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่ปฏิบัติและเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อบริษัทฯ

6.1.8 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรองพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

6.2 พนักงาน หมายถึง บุคคลากร โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ททิฟเชอร์วิทเรลิตี้ท ทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ที่โรงแรม มีจำนวนทั้งสิ้น 93 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฯ เฉพาะด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ

6.3 โรงแรม หมายถึง สถานที่ประกอบการเชิงการค้าที่นักธุรกิจตั้งขึ้น เพื่อบริการผู้เดินทางในเรื่องของที่พักรักษาอาหาร และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพักรักษาและเดินทาง หรืออาคารที่มีห้องนอนหลายห้อง ติดต่อเรียงรายกันในอาคารหนึ่งหลังหรือหลายหลัง ซึ่งมีบริการต่าง ๆ เพื่อความสะดวกของผู้ที่มาพัก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ

7.1 ผู้บริหารของโรงแรมฯ สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างความผูกพัน และความจงรักภักดีกับพนักงานให้มีต่อองค์กร

7.2 ผู้บริหารของโรงแรมฯ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้านความผูกพันอย่างต่อเนื่องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟ เซอร์วิสเรสลิทเด้นท์ ผู้วิจัยจะทำการศึกษานแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้แบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
2. การดำเนินงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟ เซอร์วิสเรสลิทเด้นท์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กร ทำให้ตัวแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสนใจศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร อันจะสามารถนำไปใช้ในการทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญมีดังนี้

1.1 ความหมายของความผูกพัน

เอ็ดเวิร์ด แอล กัมแมน Edward L. Gubman (กรณิ มหานนท์ 2552: 10) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของพนักงานคือ การทุ่มเทพลั้กาย พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพลั้กาย พลังใจ จะแสดงออกมาให้รูปร่างแบบ แสดงความสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร

ชาลี วัตต์ เฮด อ็อฟ ทาวเวอร์ เพอร์ริน Charlie Watts, Head of Towers Perrin (กาญจนา นุ้ใจกอง, 2550: 7) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันของพนักงานคือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความสามารถอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The will) ประกอบด้วยความรู้ถึงเป้าหมาย หวังเห็นและภูมิใจ ซึ่ง

ทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุชานัน Buchanan อ้างถึงใน จูติมา วงศ์นาค, 2552: 12 ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติตามรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ตลอดจนการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี

พจนานุกรมเวบสเตอร์ (<http://www.websters.dictionary>) ได้ให้ความหมายของคำว่า Commitment ว่า เป็นคำนาม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงจัง และมุ่งมั่น ไปสู่จุดมุ่งหมาย, อาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตบแต่ง ให้ต้องมีการกระทำอย่างแน่นอน, ข้อผูกพันตามสัญญาทางการเงิน, ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด, การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราควรจะเป็น นอกจากนี้ยังมีความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี) Dedication (การอุทิศตัว)

สุพินดา คิวานนท์. (2545: 32) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เฮลริเจลและคณะ (ขมากรณ์ ปลื้มจิตร 2547: 41; อ้างอิงจาก Hellrigel and others. 2001 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

เพอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นไว้

สตีเยร์ Steers (1977: 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในลักษณะ ดังนี้

1. การยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของหน่วยงาน
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานโดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงาน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่เขาร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานานพอสมควร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกระทั่งบางคนอาจมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร จึงไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กรนั้นไป

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

มีนักปราชญ์และนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต่อไปนี้

1.2.1 บูชานัน Buchanan (1974: 16) อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16 ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือให้องค์กรคงอยู่

ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

1.2.2 ทฤษฎี พอสเตอร์ และสตีเยร์ Porter and Steers (1991: 47-48) อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47 - 48 ให้ทรรศนะไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนอกจากนี้

ยังได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและความต้องการความสำเร็จ

3.2 ลักษณะของงาน

3.3 ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จากองค์กร ความสำคัญของบุคคลและสตีเยร์ ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (outcome) ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลงและจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (effort on the job) มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวแปรที่จำแนกบุคคลผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรกับผู้ที่ลาออก โดยผู้ที่คงอยู่กับองค์กรจะมีเหตุผล 3 ลักษณะคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) (Meyer, Allen & Smith, 1993: 539) โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ผูกพัน มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สตีเยร์ พบว่าประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึก

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 1) ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต 2) ลักษณะงาน เช่น ความมีความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูด และความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ได้เสนอผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่พนักงานมีความเอาใจใส่เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่องาน เพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นและองค์กรสามารถรักษาพนักงานไว้ได้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การสร้างโอกาสให้แก่พนักงานได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ และคนอื่นๆ ในองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่จูงใจให้พนักงานทั้งหลายเกิดความผูกพันและมีส่วนร่วมกับการที่พวกเขาทำ และเกิดจิตสำนึกที่จะทำงานให้ได้ผลงานออกมาดี ความรู้สึกของผู้ทำงานมีทัศนคติที่ดีมีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กรที่พร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ สเตียร์ มากำหนดองค์ประกอบ 4 ประการ ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ด้านการยอมรับ
2. ด้านความภาคภูมิใจ
3. ด้านการเต็มใจทุ่มเท
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การดำเนินงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคิวทิฟเชอร์วิทเธริเต็นท์

2.1 ความเป็นมาของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคิวทิฟเชอร์วิทเธริเต็นท์

โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคิวทิฟเชอร์วิทเธริเต็นท์เปิดให้บริการในปี 2542 เป็นโรงแรมระดับ 5 ดาว ตั้งอยู่เลขที่ 27 ศาลาแดง ซอย 1 ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500 มีห้องให้บริการทั้งหมด 111 ห้อง มีห้องประชุมสัมมนา ทั้งหมด 4 ห้อง มีห้องคาราโอเกะ 2 ห้อง สามารถรองรับผู้ใช้บริการได้ตั้งแต่ 5-50 คน มีห้องอาหาร 1 ห้อง มีฟิตเนส สปา และสระว่ายน้ำ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไว้ให้บริการอย่างครบครัน

ทำเลที่ตั้งของโรงแรมอยู่กลางใจเมือง ในย่านธุรกิจที่มีบริษัทที่มีชื่อเสียงต่างๆตั้งอยู่มากมาย การเดินทางจากสนามบินสุวรรณภูมิใช้เวลาเพียงไม่เกิน 1 ชั่วโมง จึงทำให้มีลูกค้านักธุรกิจมาพักและจัดสัมมนาอยู่เป็นจำนวนมาก และมีลูกค้าหมื่นเวียนมาใช้บริการตลอดทั้งปี

โรงแรมศิริสาทร มีวิสัยทัศน์ ที่จะต้อนรับลูกค้าทุกท่านที่มาใช้บริการให้มีความสุขสบายเหมือนอยู่บ้าน และมุ่งมั่นที่จะเสนอการบริการที่มีคุณภาพมาตรฐานตรงตามความต้องการของลูกค้าด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ลูกค้ารู้สึกผูกพันและประทับใจ อันจะทำให้โรงแรมเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

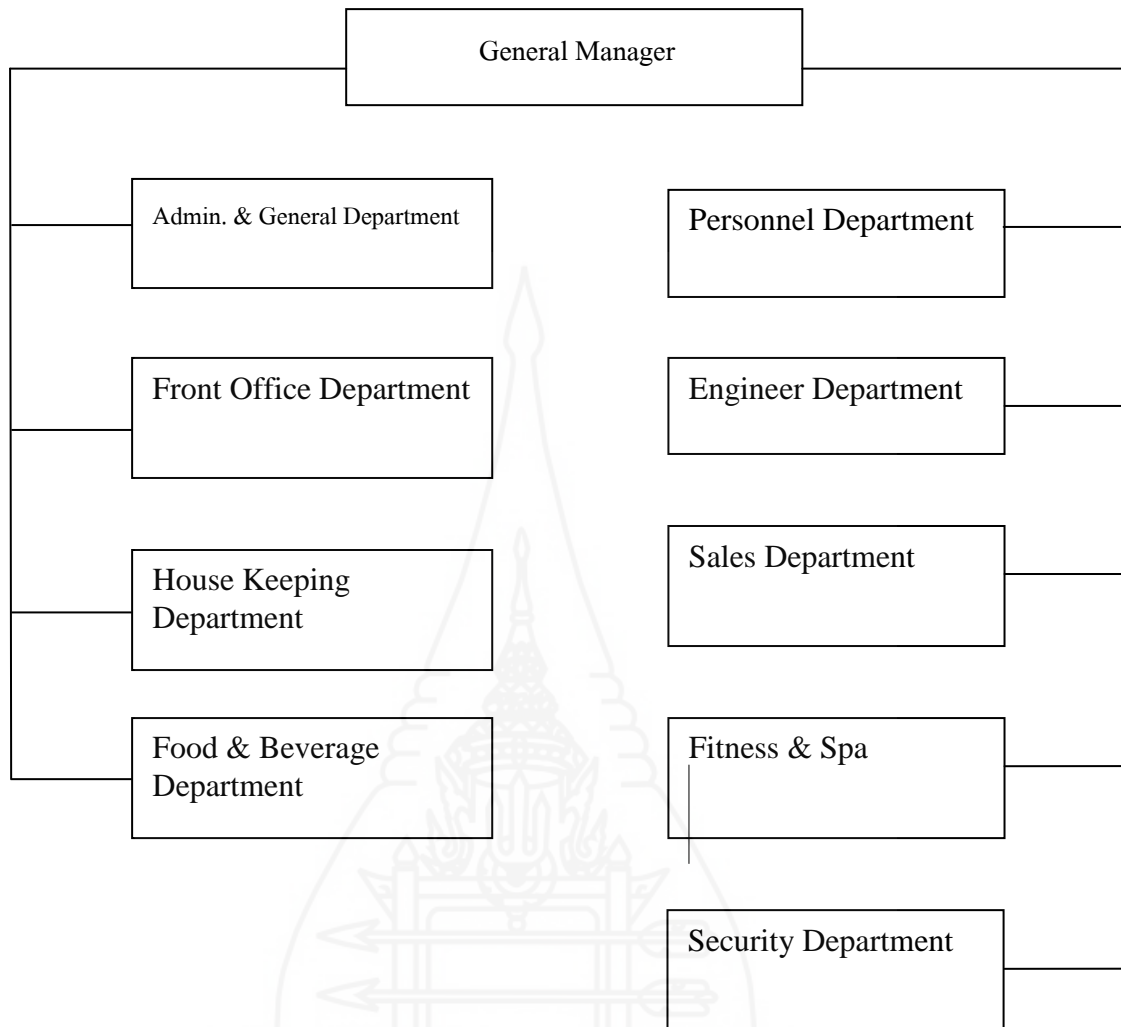
2.2 การดำเนินงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรลิตีเด็นท์

โรงแรมศิริสาทร ประกอบธุรกิจด้านบริการ โดยให้บริการด้านห้องพัก ห้องประชุมสัมมนา ห้องอาหาร ห้องคาราโอเกะ ฟิตเนส สระว่ายน้ำ สปา นอกจากนี้ยังมีบริการอีกหลายอย่างตามมาตรฐานโรงแรมทั่วไป เช่น บริการซักรีดเสื้อผ้า บริการรถรับส่งลูกค้าที่สนามบิน บริการที่จอดรถ เป็นต้น

ลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงแรมมีทั้งคนไทยและต่างประเทศโดยเฉพาะนักธุรกิจจากต่างประเทศที่มีบริษัทในประเทศไทย และเดินทางมาเป็นหมู่คณะเพื่อจัดประชุมสัมมนา ในแต่ละปีจะมีลูกค้าหมื่นเวียนมาใช้บริการตลอดทั้งปี

2.3 โครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา

โครงสร้างองค์กรของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรลิตีเด็นท์ แบ่งเป็น 8 แผนก ประกอบด้วย 1. แผนกบริหารและการเงิน 2. แผนกบริการส่วนหน้า 3. แผนกแม่บ้าน 4. แผนกห้องอาหาร 5. แผนกทรัพยากรบุคคล 6. แผนกช่าง 7. แผนกการตลาด 8. แผนกสปา & ฟิตเนส คลับ และ 9. แผนกรักษาความปลอดภัย โดยมีการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การทำงานแบบ Office Hour 08.30-18.00 น. เช่น แผนกบริหารและการเงิน, แผนกทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และการทำงานแบบเข้ากะ เนื่องจากโรงแรมฯเปิดให้บริการลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมง บางแผนก เช่น แผนกบริการส่วนหน้า และแผนกรักษาความปลอดภัย เป็นต้น จะต้องมีการทำงานเข้ากะเพื่อให้บริการลูกค้าตลอด 24 ชั่วโมง



แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างขององค์กรจะแบ่งการบริหารออกเป็น 9 แผนก ประกอบด้วย 1. แผนกการเงินและการบริหาร 2. แผนกบริการส่วนหน้า 3. แผนกแม่บ้าน 4. แผนกห้องอาหาร 5. แผนกฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6. แผนกช่าง 7. แผนกการตลาด 8. แผนกฟิตเนสคลับและสปา และ 9. แผนกรักษาความปลอดภัย โดยมีผู้จัดการทั่วไปเป็นผู้บริหาร

2.4 นโยบายความผูกพันในการทำงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ทคูทิฟเชอร์วิทีเรลิตี้

2.4.1 ด้านการยอมรับ

ผู้บริหารมีนโยบายพัฒนาโรงแรมให้เป็นโรงแรมที่ได้มาตรฐานระดับ 5 ดาว อย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับในสังคม โดยมีการส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้ต่างๆให้แก่พนักงาน เพื่อให้การบริการเป็นไปอย่างได้มาตรฐานระดับสากล มีนโยบายพัฒนาโรงแรมให้เป็นโรงแรมระดับต้นๆ ในย่านสีลม-สาทร และมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจเพื่อให้ลูกค้าที่มาพักได้แสดงความคิดเห็น เป็นการสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับกับลูกค้าทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ

2.4.2 ด้านความภาคภูมิใจ

พนักงานโดยส่วนใหญ่จะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงงานที่ทำ เพราะผู้บริหารจะมีนโยบายในระบบการบริการของโรงแรม โดยจัดให้มีการอบรมอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีการจัดให้มีการประชุมทุกวันตอนเช้าและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกฝ่ายได้มีการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกัน ซึ่งเมื่อมีปัญหาในการทำงานของวันที่ผ่านมาเราก็จะนำมาปรึกษาหารือกันในที่ประชุมทันที เพื่อให้การทำงานยังคงอยู่ในกรอบนโยบาย เป็นเหตุให้พนักงานศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

2.4.3 ด้านการเต็มใจทุ่มเท

โรงแรมฯ มีนโยบายในการยกย่องชมเชยพนักงานและหน่วยงานที่ทำความดี หรือทำชื่อเสียงให้กับโรงแรมฯ โดยมีการติดบอร์ดเพื่อประกาศชื่นชมความดี, มีการประกาศโดยส่งข้อความเข้าอีเมลล์ส่วนกลาง โดยเฉพาะถ้าเป็นจดหมายชมเชยจากลูกค้าทางโรงแรม จะมีรางวัลพิเศษให้กับทางพนักงานท่านนั้น เช่น มีเงินรางวัลมอบให้ ซึ่งทำให้พนักงานท่านนั้นมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น

2.4.4 ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

โรงแรมฯ ได้มีโครงการต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดกีฬาประจำปี การจัด Outing ไปต่างจังหวัด การเลี้ยงฉลองวันเกิดให้แก่พนักงานที่เกิดในเดือนนั้น เป็นต้น

2.3.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โรงแรมฯ ได้มีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีการปรับค่าตอบแทนให้กับพนักงานทุกคนปีละครั้ง นอกเหนือจากนี้แล้วยังสวัสดิการต่างๆ ดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาลสามารถเบิกกับโรงแรม ฯ และทางโรงแรมมีการทำประกันสุขภาพกับบริษัทประกันให้กับพนักงานทุกคน นอกเหนือจากการมีประกันสังคม

2. ทางโรงแรมมีอาหารให้กับพนักงานทุกคนทาน วันละ 2 มื้อ และพนักงานระดับผู้บริหารสามารถทานอาหารมื้อกลางวัน ปูบเฟ้ ราคา 359 บาท ในห้องอาหารของโรงแรมฟรีทุกวัน

3. พนักงานสามารถส่งเสื้อผ้าซักแห้งได้ฟรี ตามอายุงาน

4. พนักงานสามารถใช้เครื่องออกกำลังกาย ว่ายน้ำ สปา และเล่นโยคะ ฟรี

5. ในปีที่มีน้ำท่วมทางโรงแรมมีนโยบาย การเปิดห้องพักให้พนักงานที่ประสบปัญหาอุทกภัยพักอยู่ฟรี เป็นต้น

2.3.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน

โรงแรมฯ มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในทุกๆ ปี และจะมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นแรงผลักดันให้พนักงานทุกคนตั้งใจทำงาน โดยผู้ที่มีสิทธิ์ในการสอบจะต้องได้รับการรับรองจากหัวหน้างานของพนักงานโดยตรง และหัวหน้างานในฝ่ายอื่นๆเห็นชอบด้วยอย่างน้อย 2 ท่าน

2.3.7 ด้านความมั่นคงในงาน

โรงแรมฯ ไม่มีนโยบายในการปลดพนักงานไม่ว่าเศรษฐกิจจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ โดยโรงแรมจะประคับประคองบริษัทให้ผ่านพ้นวิกฤตต่างๆ ไปด้วยกัน ทำให้พนักงานทุกคนมีความมั่นใจว่าบริษัทมีความมั่นคง เช่น วิกฤตซับไพร์ม ใน USA. เมื่อปี 2552 หรือ ช่วงปัญหาทางการเมืองที่มีการชุมนุมต่างๆ โดยเฉพาะการชุมนุมที่บริเวณสีลม ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยวอย่างมาก ทางโรงแรมก็ไม่มีนโยบายปรับลดพนักงานแต่อย่างใด

2.3.8 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

โรงแรมฯ จะมีนโยบายรักษาความปลอดภัยโดยมีฝ่ายรักษาความปลอดภัยและแผนกซ่อมบำรุง (ช่าง) ดูแลตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้พนักงานและลูกค้าที่มาพักมีความปลอดภัย รวมถึงการมีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่จำเป็นด้วย เช่น หน้ากากป้องกันสารเคมี เป็นต้น และมีการซ้อมหนีไฟทุกปี

2.5 กิจกรรมของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซิลคูทิพเซอร์วิทเรลิตีเด็นท์

โรงแรมฯ ได้จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อสังคม และยังเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับพนักงานแต่ละแผนกที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น

2.5.1 ด้านศาสนา จัดให้มีการทำบุญผ้าป่าและการทอดกฐิน โดยทางโรงแรมฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพกับพนักงานทุกคนทุกปี

2.5.2 ด้านกีฬา จัดให้มีการแข่งขันกีฬาทุกปี โดยให้พนักงานแต่ละแผนกร่วมกัน และ

จับสลากแบ่งสี เพื่อให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยไม่จำเป็นต้องทำกิจกรรมกับแผนกเดียวกันเท่านั้น

2.5.3 ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีการรวบรวมสิ่งของเก่า เพื่อนำไปบริจาคที่วัดสวนแก้ว เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒน์ะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

จารุณี วงศ์คาแน่น (2537) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน (STAFF) การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยว่ามีอยู่ในระดับสูงเพียงใด ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทอท. มีระดับของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ ปัจจัยต่างๆที่กำหนดไว้เป็นสมมติฐานว่ามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทอท. พบว่า ปัจจัยส่วนตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความเข้าใจในหน้าที่และบทบาท

ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ส่วนขั้นตอนต่างๆในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบและผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลจากการตั้งสมมุติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

ภทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด และพบว่าระดับตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ประนอม ละอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสามารถ จัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้ 1. การได้รับการยอมรับนับถือ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน 5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน 7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา 8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 9. นโยบายในการบริหารงาน 10. ลักษณะงาน 11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ 12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงลักษณะขององค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงาน สนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ และ สายการปฏิบัติงาน

ลำพูน เอกฐิน (2542 : 27 - 68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียน รวมจำนวนครู 15,124 คน มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 39 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 53 โรงเรียน ได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพ

การศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่วนเรื่องของลักษณะองค์การ อายุของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ครุมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีของสาธาณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่าลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขภูมิภาค ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ ระหว่าง 10,000-14,999 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีต่อยอดของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์การและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยงานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงานความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ การพิจารณาความดี ความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองปัจจัย

นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์การอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนเรื่องความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การของตน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท้าทายลักษณะงานที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ

พนักงานต่อองค์การ ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ด้านความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของตนต่องานทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความมีชื่อเสียงขององค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงได้ และโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจิตใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงาน ที่ปฏิบัติและความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544, 82-83) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ลักษณะองค์การ ได้แก่ นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การ ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจเรื่องรางวัล สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) การศึกษาเรื่องความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่อองค์กร การผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานใน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 245 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุดของ ฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์ ความถดถอยพหุคูณแบบลำดับชั้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีชื่อเสียง ของ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับสูง ยกเว้น โอกาส ความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพัน โดยรวมที่มีต่อบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมใน การบริหารและความมีชื่อเสียงขององค์กร สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องและด้านบรรทัด ฐานของสังคม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 38.0, 16.0, 23.0, 36.0 ตามลำดับ

เจริญ ว่องประชนกุล (2548: 63, 95-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี ในภาคเรียน ที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,559 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายมา 387 คน ได้ผลการศึกษา ดังนี้ ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีอายุน้อย กว่า 30 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจปฏิบัติงาน ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีอายุน้อย กว่า 30 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อ

โรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเต็มใจปฏิบัติงาน วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน ในระดับปานกลาง

ชัยญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 : 63 – 100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 1 – 6 ทุกคน จำนวน 367 คน พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สรรพากรชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่หญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี เจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง C2 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยในด้านปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงและเชื่อถือในองค์กร การกระจายอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ในเรื่องของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้ายคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการพิจารณาความดีความชอบ

วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

ไพโรจน์ สติรยากร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายคือด้านความหลากหลายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงาน ได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ ท่านรู้สึกดีใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยคิดอยากจะออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

สุธารัตน์ สุวรรณนิค (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิงเดินเก็น จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานใน

บริษัทส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

คณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี 2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 3. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 5. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (2) ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (3) ทัศนคติต่อรางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ทศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทศนคติต่อรางวัล อายุ และอายุงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.58

ศุภพร สาครบุตร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ชื่อง 11 กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ชื่อง 11 กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลทุกประเด็น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารสัญญาบัตรในกองทัพภาคที่ 1 แตกต่างกัน ในขณะที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในการทำงาน

วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปร เพศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ส่วนประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชิงรายนุเคราะห์ พบว่า (1) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้านคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

คำสั่งการเป็นสามชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ดลามินี (Dlamini อ้างถึงใน จูติมา วงศ์นาค, 2544) ศึกษาเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักสังคมสงเคราะห์ระดับกลาง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการทำงานอย่างสนุกสนาน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบบางประการของวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

เซติน (Cetin, 2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและลักษณะงานที่ทำ กับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานและลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นายพรรษา เสือคำ (2553) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนปีที่ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.35 ทำงานอยู่ในสายงานพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 87.84 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.22 และจำนวนปีที่ทำงานกับบริษัทมาแล้ว 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.65 พนักงานของบริษัทวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานของบริษัทวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับที่ 1 มี 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จของกิจการ และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาใน

สถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร อันดับที่ 2 คือ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

นายประจวบ คงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัท พีรพัฒน์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นพนักงานของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติจากผลการศึกษาข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีมาก อันมีปัจจัย จาก 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก

นายมณเฑียร สิริอรุณรุ่งโรจน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย พบว่าผลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.60 โดยมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 22.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายระดับความผูกพัน โดยมีค่า $r = 0.254$ และ $r = 0.319$ ตามลำดับ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขต

อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัด เชียงราย อยู่ในระดับต่ำมีค่า $r = 0.217$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุพัตรา ธัญน้อม (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาล โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมดีมาก บุคลากรโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนลาซาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและแปรผันในทิศทางเดียวกัน

พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 129 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพ โสด มีอายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี ศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 10,000 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานใน สคร. 4 ปีขึ้นไป และมีอายุการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

เมธาวี บุญถื่อ (2553) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานใน บริษัท เอ็น วาย เค โลกีสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัดและศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น วาย

เค โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับหัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการ จำนวน 402 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples test) ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เอ็น วาย เค โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน แผนกงาน รายได้ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร

พันธิวา จันลีชา (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดสระบุรีและเพื่อประเมินประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี การศึกษาเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างจากบริษัทได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 บริษัท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.0 โดยเกือบทั้งหมดมีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31 – 40 ปี เป็นจำนวนที่เท่ากัน ร้อยละ 42.8 ในส่วนของสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่สมรสแล้วร้อยละ 57.0 และระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.8 โดยพนักงานเกินกว่าครึ่งของพนักงานทั้งหมดจะมีตำแหน่งในระดับพนักงานบัญชี ร้อยละ 61.8 และมีส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์ในการทำงานเวลา 5 – 10 ปี ร้อยละ 47.5 นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 57.0 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขต จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากและผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

รัชนิพร ภูัสกุล (2550) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทัทชู โน้เอ็นจิเนียริง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ

พนักงานของ บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 124 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่แบบสองทาง (Cross tabulation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Chi-Square) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีที่ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเปรียบเทียบด้วยสถิติ SLD ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีสถานภาพเป็นโสด จบระดับการศึกษานุปริญญา/ปริญญาตรี/ปริญญาโท รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปีขึ้นไปถึง 5 ปี และส่วนตำแหน่งงานปฏิบัติงานระดับพนักงานประจำโรงงาน ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารองค์การมากที่สุด รองลงมาคือสภาพของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจในองค์กร และการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน การเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศอายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษามีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่านโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความก้าวหน้าในงานมีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณสร ทศกระแสร (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทียร์ ไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อ

องค์การ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทีย ไทย จำกัด จำนวน 300 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ- test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กรณีที่ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเปรียบเทียบด้วยสถิติ LSD จากการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น 69% เป็นเพศชายคิดเป็น 31 เปอร์เซ็นต์ มีอายุมากกว่า 30 ปี คิดเป็น 63.3 เปอร์เซ็นต์ มีสถานภาพสมรสคิดเป็น 51 เปอร์เซ็นต์ ระดับการศึกษาที่มีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็น 38.7 เปอร์เซ็นต์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงาน 60.3 เปอร์เซ็นต์ มีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 8,000~12,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป หน่วยงานที่สังกัดพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในส่วนโรงงาน คิดเป็น 74.3 เปอร์เซ็นต์ ในส่วนปัจจัยที่มีผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแยกพิจารณาแต่ละด้านตามอันดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการดูแล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า เติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลส่วนตัวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุด (0.582) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบ (0.563) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (0.497) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับด้านความก้าวหน้าเติบโตในหน้าที่การงาน (0.459) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับ ด้านการยอมรับนับถือ (0.447) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จของงาน (0.453) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับสภาพการทำงาน (0.442) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการดูแล (0.396) รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (0.393) รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหารงาน (0.379) และความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (0.344) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ในทุกๆ ด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดย

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด (0.615) รองลงมาเป็น ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (0.606) และความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในองค์กรน้อยที่สุด (0.590)

จตุรรัตน์ ถาวโร และ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2554) ศึกษาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์พบว่า 1) อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เจตคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ คือ เจตคติต่อองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.337 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจทำนาย (R²) เท่ากับ 0.113จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอ เสนอแนะว่า ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีอายุในช่วง 23-31 ปี และมีระยะเวลา ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวน่าจะมีความมุ่งมั่นระดับสูง ซึ่งอาจสามารถหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สามารถทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน และหลักการ บริหารงานในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่กับองค์กรได้ นานและทำประโยชน์ให้กับองค์กรมานาน ดังนั้นในกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 32 ปี และมีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการเลื่อนระดับที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติ ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ และณัฐแก้ว ข้องรอด (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพัน องค์กร ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 1,130 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ทำการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทน เมนต์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่า ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัดพบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้านคือด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 54.8 สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด = $3.770 + 0.123 (Y2) + 0.256 (Y4) + 0.157 (Y6) + 0.181 (Y7) + 0.081 (A4) - 0.092 (A7)$

กนกวรรณ วัฒนไทยนนท์ (2555) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากตัวแปร 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานของบริษัทชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และแบบเอฟ (f-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานของบริษัทชิโยดะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง 2) พนักงานของบริษัทที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ในส่วนปัจจัยในด้านลักษณะงาน

และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน, ปภาวดี มนตรีวัต และ อธิติเดช จันโททัย (2553) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ โดยวิธี Dunnett T3 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการ กับ ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริม การให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากร

วรารกร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยความผูกพันในงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมเกี่ยวกับงาน 2) ความทุ่มเทในงาน และ 3) ความผูกพันในอาชีพ และปัจจัยที่เชื่อว่า มีความสำคัญและมีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานบนพื้นฐานของความต้องการทางจิต ในที่นี้ ได้แก่ ความต้องการความพึงพอใจในงาน และความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม รวมถึงปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านเครือข่ายทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในงานด้านความต้องการ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดย มีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานได้

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์ (2554) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานและมีโรงงาน ประเภทละ 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบ ค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานแบบมีโรงงาน และแบบโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงานมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม และประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่าง บริษัทที่ไม่มีโรงงาน พบว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก พบว่าความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ บริษัทที่มีโรงงาน พบว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม บริษัทโดยรวม พบว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก พบว่า ความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์, ปภาวดี มนตรีวัต และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการศึกษา พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว

สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่การจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษา และทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

นฤมล กิมภากรณ์, อรพิน สันติศิริสกุล, เขมกร ไชยประสิทธิ์ และ กนกพร ทวีพัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาจากพนักงานของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานปฏิบัติการภูมิภาค ภาคเหนือ และสำนักงานบริการลูกค้า สาขาเชียงใหม่ รวมจำนวนทั้งสิ้น 149 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สมการถดถอยแบบเส้นตรง รวมถึงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ตำแหน่งงานกลุ่มงานบริการลูกค้า และอายุการทำงานในองค์กร ระหว่าง 6 – 10 ปี ผลการศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการดำเนินงานขององค์กรในส่วนต่าง ๆ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านระบบการทำงานในองค์กร

จากการศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความผูกพัน จึงเป็นกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จของธุรกิจ หากคนมีความผูกพัน สิ่งที่ต้องการจะได้มากกว่างานก็คือ ตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของคน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี และต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเดนซ์ เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเดนซ์ จำนวน 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2555) ซึ่งสามารถแบ่งตามหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา

แผนก	จำนวนประชากร (คน)
แผนกธุรการและการบัญชี	14
แผนกช่าง	10
แผนกบริการส่วนหน้า	9
แผนกฟิตเนส & สปา	11
แผนกฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	2
แผนกห้องอาหาร	21
แผนกแม่บ้าน	20
แผนกรักษาความปลอดภัย	3
แผนกการตลาด	3
รวม	93

1.2 ขนาดของตัวอย่าง (Sample Size)

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเรสซิเดนซ์ ใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมดของจำนวนพนักงานที่มี คือ 93 คน

1.3 การออกแบบการวิจัย (Research Design)

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีการศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่งดังนี้

1.3.1 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source)

เป็นการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น ตำรา ทางวิชาการ หนังสือ วารสาร เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3.2 การศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source)

เป็นการศึกษาจากภาคสนาม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร ” ผู้ทำการวิจัย ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น โดยบางส่วนได้นำมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง โดยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ และบางส่วนผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีทั้งหมด 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended หรือ Fixed Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว มีทั้งหมด 7 หัวข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะต่างๆ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความ

คิดเห็น โดยข้อความแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) (อ้างอิงใน อิศวีพันธ์ วุฒิวศ์เสรี 2552:33) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ

- ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
- ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
- ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตั้งเป็นคำถามทั้งหมด 4 หัวข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการยอมรับ
- 2) ด้านความภาคภูมิใจ
- 3) ด้านการเต็มใจทุ่มเท
- 4) ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มีวิธีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of Item objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่า $IOC = 0.9640$ และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัยจำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัยด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายในโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในวิเคราะห์ความเชื่อถือได้เท่ากับ

2.2.3 ผลจากการหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามพบว่า มีความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.964

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ และให้ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ดำเนินการประสานงานขอความร่วมมือกับพนักงานของโรงแรม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 93 ฉบับ แจกจ่ายให้กับพนักงานพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลข และนำมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางผู้วิจัยจะมีเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากนั้นจะมีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง แผนภูมิ แผนภาพ หรือคำอธิบายการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ เพื่อแสดงความหมายในเชิงจำนวนหรือปริมาณของสิ่งต่างๆ เช่น เพศ ความสูง อายุ น้ำหนัก รายได้ เป็นต้น หรืออาจแสดงความหมายในเชิงคุณภาพ เช่น เจตคติต่อวิชาชีพ การนับถือศาสนา เป็นต้น การนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดจำแนกตามประเภท ลักษณะ และจุดมุ่งหมายที่ผู้วิจัยต้องการทราบในรูปแบบของแผนภูมิหรือแผนภาพต่างๆ ก่อนตีความหมายเพื่อให้เข้าใจความหมายในธรรมชาติและลักษณะของข้อมูลเหล่านั้น สถิติเชิงพรรณนาจึงเป็นเพียงวิธีการหาข้อสรุปจากข้อมูลเท่านั้น ไม่มีเทคนิคพิเศษอะไรที่จะนำมาช่วยในการตีความหมายแต่อย่างใด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน เป็นเทคนิคการแก้ปัญหาอีกระดับหนึ่ง ที่มีความยุ่งยากกว่าสถิติเชิงพรรณนา และไม่ใช้สามัญสำนึกอย่างที่ใช้ในวิธีการของสถิติพรรณนา วิธีการทางสถิติเชิงอนุมานจึงเป็นวิธีของการหา

ข้อสรุป (Infer) จากข้อมูลจำนวนมากของประชากรที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจำนวนน้อยๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มมาจากประชากรกลุ่มนั้น ตัวอย่างเช่นผู้บริหารต้องการ

ทราบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชายและหญิงที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในจังหวัดที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความแตกต่างกันหรือไม่จึงได้ทำการสุ่มเลือกนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 860 คน เพื่อทำแบบทดสอบวิชาคณิตศาสตร์ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผลที่ได้จากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง 860 คน สามารถนำไปอธิบายนักเรียนทั้งจังหวัดได้

จุดมุ่งหมายของสถิติอนุมาน คือ การศึกษาคุณสมบัติของประชากรโดยใช้ความรู้ที่ได้จากการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากประชากรกลุ่มเดียวกัน สถิติอนุมานยังแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 2.1 สถิติอนุมานแบบดั้งเดิม (Classical Inferential Statistics) เป็นสถิติอนุมานที่ใช้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณ และประมาณค่าสถิติต่างๆ 2.2 สถิติอนุมานแบบเบย์ (Bayesian Inferential Statistics) เป็นสถิติอนุมานที่ใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลจากการประมาณค่าแบบเบย์ในการคำนวณและประมาณค่าสถิติต่างๆ

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาจากแบบสอบถามจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เสร็จแล้ว นำมาลงรหัสข้อมูลให้คะแนน บันทึกข้อมูล และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ นำเสนอและสรุปผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ Percentage

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสเค็นท์ โดย

1) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสเค็นท์

2) หาอันดับภาคชั้นเพื่อจำแนกระดับความผูกพันของพนักงาน โดยกำหนดมาตราประเมินค่า (Rating Scales) เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ศึกษาแบ่งช่วงระดับการให้คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของ อันดับภาคชั้น (พิชญ์สินี ชมพุกำ, 2553: 1) มีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับคะแนนตามนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเรสลิเด้นท์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t (t-test) สำหรับทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และสำหรับตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปประกอบการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์ วิทเรสซิเด้นท์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์ วิทเรสซิเด้นท์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์ วิทเรสซิเด้นท์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบ โดยเรียงลำดับจากการนำเสนอผลการวิจัยโดยเรียงลำดับจาก คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์ วิทเรสซิเด้นท์ การวิเคราะห์ผลความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรมฯ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	รายละเอียด	จำนวน (N = 93 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	41	44.10
	หญิง	52	55.90
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.1
	20 - 29 ปี	48	51.6
	30 - 39 ปี	33	35.5
	40 ปีขึ้นไป	11	11.8
สถานภาพสมรส	โสด	57	61.3
	สมรส	5	5.4
	หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่	31	33.3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	44.1
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	51.6
	สูงกว่าปริญญาโท	4	4.3
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	16	17.2
	10,001-20,000 บาท	58	62.4
	20,001-30,000 บาท	10	10.8
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	9.7
ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหารระดับกลาง	11	11.8
	ผู้บริหารระดับต้น	9	9.7
	พนักงานปฏิบัติการ	72	77.4
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	1.1
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	14	15.1
ร่วมกับบริษัทฯ	1-2 ปี	41	44.1
	2-4 ปี	6	6.5
	มากกว่า 5 ปี	32	34.4

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เพศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.90 และเพศชายร้อยละ 44.10

อายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาผู้มีอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 ผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 11.8 และที่น้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.1

สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาหย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสถานภาพที่น้อยที่สุดคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 5.4

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาระดับการศึกษาพบว่า มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 และระดับการศึกษาต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.3

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.2 ต่อมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 –30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.8 และน้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.7

ระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่ง มากที่สุดคือ ระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมาคือระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ) คิดเป็นร้อยละ 11.8 ต่อมาคือระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น(ซีเนียร์) คิดเป็นร้อยละ 9.7 และน้อยที่สุดคือ ระดับตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.1

ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ มากที่สุดคือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.4 ลำดับต่อมาคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดคือ 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ล คูทีพเซอร์วิทเรสซิเด้นท์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์วิทเรสซิเด้นท์โดยมีปัจจัย ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเต็มใจทุ่มเท และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถสรุปค่าเฉลี่ยความผูกพันที่เกิดจากปัจจัยทั้งหมดดังแสดงดังตารางที่ 4.2 และแสดงรายละเอียดแยกตามหัวข้อย่อยต่างๆ ดังตารางที่ 4.3 – 4.5

นอกจากการศึกษาความผูกพันรายปัจจัยแล้ว ผู้วิจัยยังทำการสรุปค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากปัจจัยความผูกพัน แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีค่าและความสำคัญ	4.16	.664	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	4.06	.763	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านเป็นที่ชื่นชมของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.01	.801	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าทุกคนในองค์กรให้เกียรติท่าน	4.16	.727	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.05	.937	มาก
6. เมื่อท่านทำงานดีท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย	4.01	.994	มาก
7. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.18	.765	มาก
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.19	.726	มาก
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านจะเป็นคนแรกที่เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา	3.87	.837	มาก
10. เมื่อมีงานที่สำคัญๆ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานนั้นให้ท่านเสมอ	3.80	1.017	มาก
รวม	4.05	.626	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์ วิทเรสซิเด็นท์ ด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ความผูกพันในข้อที่ 8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}= 4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันข้อที่ 10. เมื่อมีงานที่สำคัญๆ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานนั้นให้ท่านเสมอ ($\bar{X}= 3.80$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ

ด้านความภาคภูมิใจ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกขององค์กร	4.25	.761	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ	4.33	.631	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชมองค์กรของท่าน	4.31	.707	มากที่สุด
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น	3.74	1.102	มาก
5. ท่านรู้สึกที่ท่านได้รับเกียรติจากการเป็นพนักงานขององค์กร	4.18	.751	มาก
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะแนะนำเพื่อนให้มาทำงานช่วยกันใ้องค์กร	4.16	.851	มาก
7. เมื่อผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะรู้สึกยินดีกับท่าน	4.12	.870	มาก
8. ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	4.09	.775	มาก
9. ท่านรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ครอบครัวท่านทราบว่าท่านได้ร่วมงานกับองค์กรนี้	4.17	.789	มาก
10. ท่านภาคภูมิใจร่วมงานกับองค์กรต่อไปแม้ว่ามีองค์กรอื่นชักชวนท่านไปร่วมงาน	3.98	1.000	มาก
รวม	4.13	.837	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทีพเซอร์ วิทเรสซิเด็นท์ ด้านความภาคภูมิใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือความผูกพันข้อที่ 12. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด(\bar{X} = 4.33)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันข้อที่ 14. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น(\bar{X} = 3.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท

ด้านการเต็มใจทุ่มเท	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย	4.24	.728	มากที่สุด
2. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้	4.23	.694	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	4.19	.680	มาก
4. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน	4.20	.760	มาก
5. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร	4.22	.792	มากที่สุด
6. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานนั้น	4.38	.674	มากที่สุด
7. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.32	.710	มากที่สุด
8. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ เท่ากับว่าเป้าหมายของท่านในการทำงานบรรลุผลสำเร็จเช่นกัน	4.29	.731	มากที่สุด
9. เมื่อท่านทราบว่ามึงงานเร่งด่วนเข้ามา ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีแม้จะอยู่ในเวลาพักของท่าน	4.47	.636	มากที่สุด
10. ท่านเต็มใจที่จะช่วยงานแผนกอื่น เมื่อทราบว่าเป็นงานที่สำคัญและเร่งด่วน	4.42	.665	มากที่สุด
รวม	4.30	.846	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็คคิฟเซอรัววิทเรสซิเด็นท์ ด้านการเต็มใจทุ่มเท ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ความผูกพันข้อที่ 29. เมื่อท่านทราบว่าทีมงานเร่งด่วนเข้ามาท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีแม้จะอยู่ในเวลาพักของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความผูกพันข้อที่ 23. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันด้านความตระหนัก
ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านเห็นว่าการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	4.41	.556	มากที่สุด
2. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	4.35	.670	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าท่านจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.34	.617	มากที่สุด
4. ท่านคิดว่าท่านเต็มใจช่วยงานของเพื่อนเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.44	.634	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม	4.32	.782	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่างานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.47	.618	มากที่สุด
7. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานในส่วนที่ไม่ใช่ของท่าน โดยตรงท่านจะเต็มใจทำด้วยความรับผิดชอบ	4.37	.719	มากที่สุด
8. ท่านให้ความสำคัญกับการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับใด	4.46	.635	มากที่สุด
9. ท่านจะพยายามที่จะพัฒนางานในหน้าที่ของท่านให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ	4.42	.614	มากที่สุด
10. ท่านจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 4.45 แม้ว่างานนั้นจะไม่สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ท่านอย่างโดยตรง	4.45	.651	มากที่สุด
รวม	4.40	.711	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือข้อที่ 36 ท่านคิดว่างานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือความผูกพันข้อที่ 35 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม ($\bar{X}=4.32$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน
โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ 4 ด้าน

ความผูกพันของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับ	4.05	.626	มาก
2. ด้านความภาคภูมิใจ	4.13	.629	มาก
3. ด้านการเต็มใจทุ่มเท	4.30	.537	มากที่สุด
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.40	.518	มากที่สุด
รวม	4.22	.651	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการเต็มใจทุ่มเท และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.40$) อันดับสองคือ ด้านการเต็มใจทุ่มเท ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.30$) อันดับสามคือ ด้านความภาคภูมิใจ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.13$) อันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.05$)

สรุปสมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเดนซ์ ได้ถูกนำมาสรุปโดยวิเคราะห์จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับ โรงแรม ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.7 – 4.16

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเดนซ์ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ด้านการยอมรับ	ชาย	41	4.16	.642	1.487	.140
	หญิง	52	3.97	.443		
ด้านความภาคภูมิใจ	ชาย	41	4.07	.536	-.851	.397
	หญิง	52	4.18	.508		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ชาย	41	4.28	.642	-.241	.810
	หญิง	52	4.31	.443		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ชาย	41	4.41	.536	.130	.897
	หญิง	52	4.40	.508		
รวม	ชาย	41	4.23	.529	.173	.863
	หญิง	52	4.21	.419		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเดนซ์ ที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 20 ปี	1	4.10	1.031	.383	
	20 - 29 ปี	48	3.95	.595		
	30 - 39 ปี	33	4.20	.593		
	40 ปีขึ้นไป	11	4.03	.962		
ด้านความภาคภูมิใจ	ต่ำกว่า 20 ปี	1	4.70	.753	.523	
	20 - 29 ปี	48	4.12	.544		
	30 - 39 ปี	33	4.20	.622		
	40 ปีขึ้นไป	11	3.94	.962		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ต่ำกว่า 20 ปี	1	4.50	1.073	.365	
	20 - 29 ปี	48	4.36	.431		
	30 - 39 ปี	33	4.28	.526		
	40 ปีขึ้นไป	11	4.05	.894		
ด้านความตระหนักในหน้าที่	ต่ำกว่า 20 ปี	1	4.80	.720	.543	
	20 - 29 ปี	48	4.40	.546		
	30 - 39 ปี	33	4.35	.517		
	40 ปีขึ้นไป	11	4.57	.390		
รวม	ต่ำกว่า 20 ปี	1	4.53		.307	.820
	20 - 29 ปี	48	4.21	.423		
	30 - 39 ปี	33	4.26	.501		
	40 ปีขึ้นไป	11	4.15	.593		

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเด็นท์ ที่มีอายุแตกต่างกันในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเด้นท์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันของพนักงาน	สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	โสด	57	4.02	.672	.274	.761
	สมรส	5	3.96	.757		
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	31	4.12	.524		
ด้านความภาคภูมิใจ	โสด	57	4.11	.667	.963	.386
	สมรส	5	3.82	.438		
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	31	4.22	.577		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	โสด	57	4.26	.591	.876	.420
	สมรส	5	4.12	.597		
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	31	4.39	.408		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	โสด	57	4.39	.512	.646	.527
	สมรส	5	4.20	.464		
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	31	4.47	.542		
รวม	โสด	57	4.20	.481	.954	.389
	สมรส	5	4.03	.447		
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	31	4.30	.447		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิทเรสซิเด้นท์ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด้นท์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	4.10	.636	.533	.589
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	4.03	.615		
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	3.78	.746		
ด้านความภาคภูมิใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	4.27	.499	3.772*	.027
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	4.07	.590		
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	3.45	1.563		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	4.40	.454	4.137*	.019
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	4.26	.451		
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	3.65	1.466		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	4.49	.493	1.590	.210
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	4.31	.531		
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	4.60	.542		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	4.32	.418	2.352	.101
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	4.17	.455		
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	3.87	.903		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด้นท์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ก็มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยภาพรวม ยกเว้น 2 ด้าน คือด้านความภาคภูมิใจ และด้านการเต็มใจทุ่มเท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิทเรสซิเด้นท์ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.11 และ 4.12

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
	\bar{X}	4.27	4.07	3.45
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.27	-	.131	.012*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.07		-	.053
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	3.45			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเต็มใจทุ่มเทจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
	\bar{X}	4.40	4.26	3.65
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.40	-	.182	.007*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.26		-	.027*
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	3.65			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงาน ด้านการเต็มใจทุ่มเท จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ มีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันของพนักงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	9,000–10,000 บาท	16	3.91	.780	.814	.489
	10,001 –20,000 บาท	58	4.04	.607		
	20,001-30,000 บาท	10	4.09	.423		
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	4.31	.645		
ด้านความภาคภูมิใจ	9,000–10,000 บาท	16	4.34	.542	1.016	.390
	10,001 –20,000 บาท	5	4.11	.591		
	20,001-30,000 บาท	10	4.16	.523		
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	3.91	1.028		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	9,000–10,000 บาท	16	4.58	.434	2.304	.082
	10,001 –20,000 บาท	58	4.27	.465		
	20,001-30,000 บาท	10	4.20	.346		
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	4.07	1.022		
ด้านความตระหนักในหน้าที่	9,000–10,000 บาท	16	4.68	.386	3.130*	.030
	10,001 –20,000 บาท	58	4.30	.530		
	20,001-30,000 บาท	10	4.37	.540		
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	4.64	.428		
รวม	9,000–10,000 บาท	16	4.38	.418	.745	.528
	10,001-20,000 บาท	58	4.18	.464		
	20,001-30,000 บาท	10	4.21	.340		
	สูงกว่า 30,000 บาท	9	4.23	.681		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร ที่แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ ที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านความตระหนัก ในหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		9,000-10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	สูงกว่า 30,000 บาท
	\bar{X}	4.68	4.30	4.37	4.64
9,000-10,000 บาท	4.68	-	.009*	.134	.884
10,001-20,000 บาท	4.30		-	.677	.057
20,001-30,000 บาท	4.37			-	.236
สูงกว่า 30,000 บาท	4.64				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันของพนักงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	ผู้บริหารระดับกลาง	11	4.12	.605	.180	.910
	ผู้บริหารระดับต้น	9	4.14	.436		
	พนักงานปฏิบัติการ	72	4.03	.657		
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	3.80			
ด้านความภาคภูมิใจ	ผู้บริหารระดับกลาง	11	3.87	.947	.731	.536
	ผู้บริหารระดับต้น	9	4.13	.430		
	พนักงานปฏิบัติการ	72	4.17	.595		
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	4.30			
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ผู้บริหารระดับกลาง	11	4.00	.868	1.368	.258
	ผู้บริหารระดับต้น	9	4.42	.356		
	พนักงานปฏิบัติการ	72	4.33	.486		
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	4.30			
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ผู้บริหารระดับกลาง	11	4.65	.396	1.123	.344
	ผู้บริหารระดับต้น	9	4.47	.474		
	พนักงานปฏิบัติการ	72	4.36	.536		
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	4.20			
รวม	ผู้บริหารระดับกลาง	11	4.16	.597	.132	.941
	ผู้บริหารระดับต้น	9	4.29	.319		
	พนักงานปฏิบัติการ	72	4.22	.470		
	พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ	1	4.15			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเด็นท์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร
 แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ

ความผูกพันของพนักงาน	ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 1 ปี	14	3.80	.355	1.869	.141
	1-2 ปี	41	4.12	.691		
	2-4 ปี	6	3.68	.643		
	มากกว่า 5 ปี	32	4.13	.599		
ด้านความภาคภูมิใจ	น้อยกว่า 1 ปี	14	4.11	.322	.614	.608
	1-2 ปี	41	4.22	.612		
	2-4 ปี	6	3.90	.921		
	มากกว่า 5 ปี	32	4.08	.699		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	น้อยกว่า 1 ปี	14	4.14	.363	1.316	.274
	1-2 ปี	41	4.41	.468		
	2-4 ปี	6	4.25	.524		
	มากกว่า 5 ปี	32	4.22	.660		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	14	4.21	.450	1.513	.217
	1-2 ปี	41	4.49	.514		
	2-4 ปี	6	4.15	.712		
	มากกว่า 5 ปี	32	4.43	.499		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	14	4.06	.295	1.525	.214
	1-2 ปี	41	4.31	.459		
	2-4 ปี	6	4.00	.623		
	มากกว่า 5 ปี	32	4.22	.497		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ ที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปสมมติฐานที่ 2 พนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ ที่มีคุณลักษณะส่วน

บุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เกินไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 93 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 พนักงานโรงแรมสิริสาทร แอ็กเซิลคูทิวเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับ

มีข้อเสนอแนะ คือการจัดประชุมสำหรับพนักงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานนำมาปรับใช้กับองค์กร มีการให้อำนาจการตัดสินใจเรื่องงาน ผู้คนใฝ่หาสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การมอบหมายให้พนักงานได้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมต่อองค์กร แต่ควรจะไปโฟกัสไปที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการที่พวกเขาจะทำงาน การช่วยให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงของตนออกมานั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้จัดการ และการเข้าไปควบคุมพวกเขาถึงระดับรายละเอียดก็ยิ่งจะทำให้พวกเขาหมดกำลังใจ องค์กรควรที่จะเรียนรู้ในการรักษาสมดุลในการให้พื้นที่แก่พนักงานในการแสดงความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็คอยตรวจสอบและให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มั่นใจว่างานได้ถูกทำอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความภาคภูมิใจ

มีข้อเสนอแนะ คือควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ และเมื่อพนักงานมีความสามารถก็ควรสนับสนุนให้ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักค่าความสำเร็จ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ปรารถนาความสำเร็จ ไม่ว่าจะโดยส่วนตัว โดยสภาพแวดล้อมของสังคม หรือโดยฐานะอาชีพก็ตาม พวกเราต่างต้องการเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะบรรลุให้ถึง และเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ของ

คนให้พนักงานได้รับรู้ว่ามันคืออะไร และพวกเขาแต่ละคนนั้นจะช่วยให้องค์กรไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร การทำให้พนักงานในทุกระดับ ทั้งรายบุคคล ทีม ฝ่าย และในระดับองค์กร ได้เห็นเป็นรูปเป็นร่างว่าความสำเร็จนั้นเป็นอย่างไรนั้นจะช่วยให้เป้าหมายนั้นดูจริงจังและจับต้องได้ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายย่อยขึ้นมา และทำให้มันจับต้องได้ด้วยการแสดงให้เห็นถึงภาพความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กรไป เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จลุล่วง องค์กรก็ควรให้การรับรู้ในคุณค่าของความสำเร็จนั้น ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมของการสำนึกถึงคุณค่าของความสำเร็จของพนักงาน การให้รางวัลหรือการรับรู้คุณค่าความสำเร็จนั้นไม่จำเป็นต้องออกมาในรูปแบบของสิ่งที่มีมูลค่ามากมาย เพียงแค่การสัมผัสและโอบกอด ก็สามารสร้างความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ได้แล้ว นอกจากนี้ องค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับได้แสดงการรับรู้คุณค่าของความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยอีกด้วย อย่างเพียงแต่หวังพึ่งให้ระดับบริหารเป็นผู้ทำ

1.3 ด้านการเติมใจทุ่มเท

มีข้อเสนอแนะ คือการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือต้องการให้องค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีการเติมใจทุ่มเททำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่ง ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้บุคลากรของตนมีความรักและจริงใจต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน ควรจะจัดกิจกรรมปลูกฝังให้พนักงานรักองค์กรให้เสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน สร้างจิตสำนึกแห่งเป้าหมายเกิดขึ้น ในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงานเพื่อองค์กร และรักษาความมุ่งมั่นนั้นไว้ทุกวัน พนักงานจำเป็นต้องเกิดจิตสำนึกแห่งเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความเข้าใจและความเชื่อในสิ่งที่องค์กรเชื่อมั่น ได้มองเห็นถึงคุณค่าของสินค้าและบริการ และได้เห็นว่าคุณค่าและบริการเหล่านี้ส่งมอบถึงลูกค้าอย่างมีจริยธรรมและมาตรฐานที่สูง การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งเป้าหมายให้กับพนักงานขององค์กรจะก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วม และสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น และนำไปสู่แรงจูงใจและการบริการที่สูงขึ้นนั่นเองไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาใด จะดีหรือร้าย พนักงานควรที่จะได้รู้ถึงกลยุทธ์ขององค์กร เพราะหากไม่เข้าใจถึงทิศทางที่องค์กรกำลังมุ่งหน้าไป และไม่ทราบว่าจะเพราะเหตุใดองค์กรจึงมุ่งไปยังทิศทางนั้น มันก็เป็นการยากที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การที่องค์กรทำให้ทุกอย่างโปร่งใสและสื่อสารกลยุทธ์ระยะยาวให้พนักงานได้ทราบ ไม่เพียงแต่จะทำให้ได้มุ่งหน้าไปยังเป้าหมายเดียวกัน หากยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวผู้บริหารเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะในยามที่เศรษฐกิจเกิดความผันผวน ผลลัพธ์ที่องค์กรได้ก็คือ เหล่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นในองค์กร ผู้ซึ่งมองเห็นว่าตนเองนั้นเป็นตัวหลักสำคัญในแผนการและวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กรนั่นเอง

1.4 ด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีข้อเสนอแนะ คือควรให้ผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการนำแผนงานต่างๆ ไปถ่ายทอดให้กับพนักงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและหัวหน้างานควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของลูกน้อง ควรมีการลงโทษ และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกคนเห็นถึงความสำคัญและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง การนำทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากต้องการให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันและมีส่วนร่วมต่อตัวองค์กร หัวหน้าต้องทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน และเห็นถึงความตั้งใจและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหัวหน้าจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงานของลูกน้อง



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ จำนวน 93 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงแรมโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ ใช้ จำนวนพนักงาน 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2555)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา และวัดความผูกพันของพนักงานโรงแรมฯ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended หรือ Fixed From) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว มีทั้งหมด 7 หัวข้อ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะต่างๆ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยข้อความแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด มีทั้งหมด 4 หัวข้อ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการยอมรับ
- 2) ด้านความภาคภูมิใจ
- 3) ด้านการเต็มใจทุ่มเท
- 4) ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open -ended) มีทั้งหมด 7 หัวข้อ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นก็ทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ประสานขอความร่วมมือจากพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด็นท์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม วันที่ 1 ตุลาคม 2555 และได้จัดทำและนำแบบสอบถามจำนวน 93 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังพนักงาน โรงแรมฯ และชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 3 ตุลาคม 2555 จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูล ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรมฯ โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า t(t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Analysis of Variance (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้ คือ

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิพเซอร์วิสเรสซิเด้นท์

จากกลุ่มตัวอย่าง 93 คน ในส่วนปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.90 และเพศชายร้อยละ 44.10 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาผู้มีอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 ผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 11.8 และที่น้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาหย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสถานภาพที่น้อยที่สุดคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 5.4

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.1 และระดับการศึกษาต่ำสุดคือสูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.3 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001–20,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.2 ต่อมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.8 และน้อยที่สุดคือ รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.7 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง มาก ที่สุดคือ ระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมาคือระดับตำแหน่ง ผู้บริหารระดับกลาง (ผจก) คิดเป็นร้อยละ 11.8 ต่อมาคือระดับตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (ซีเนียร์) คิดเป็นร้อยละ 9.7 และน้อยที่สุดคือ ระดับตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ มากที่สุดคือ 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.4 ลำดับต่อมาคือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 และน้อยที่สุดคือ 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.5

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟ เซอร์วิสเรสซิเดนซ์

พบว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันของพนักงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้าน ความภาคภูมิใจ ด้านการเต็มใจทุ่มเท และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงาน โรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็ลคูทิฟ เซอร์วิสเรสซิเดนซ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความ รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ด้านการเต็มใจทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ลำดับต่อมาคือ ด้านความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และน้อยที่สุด คือด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 4.05

1.3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟ เซอร์วิสเรสซิเดนซ์

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า พนักงานตอบแต่ละด้าน ซึ่งมีเนื้อหาสาระ ดังต่อไปนี้

1) ด้านการยอมรับ

มีข้อเสนอแนะ คือการจัดประชุมสำหรับพนักงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานนำมาปรับใช้กับองค์กร มีการให้อำนาจการตัดสินใจเรื่องงาน ผู้คนใฝ่หาสภาพแวดล้อมที่ ช่วยสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง การมอบหมายให้พนักงานได้ประสบความสำเร็จนั้นเป็น องค์กรประกอบสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมต่อองค์กร แต่ควรจะไปโฟกัสไปที่ผลลัพธ์

ของการปฏิบัติงานมากกว่าวิธีการที่พวกเขาจะทำงาน การช่วยให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงของตนออกมานั้นไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้จัดการ และการเข้าไปควบคุมพวกเขาถึงระดับรายละเอียดก็ยิ่งจะทำให้พวกเขาหมดกำลังใจ องค์กรควรที่จะเรียนรู้ในการรักษาสมดุลในการให้พื้นที่แก่พนักงานในการแสดงความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็คอยตรวจสอบและให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มั่นใจว่างานได้ถูกทำอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2) ด้านความภาคภูมิใจ

มีข้อเสนอแนะ คือควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ใช้ความสามารถ และเมื่อพนักงานมีความสามารถก็ควรสนับสนุนให้ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุดส่งเสริมให้พนักงานรู้จักคำว่าความสำเร็จ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ปรารถนาความสำเร็จ ไม่ว่าจะโดยส่วนตัว โดยสภาพแวดล้อมของสังคม หรือโดยฐานะอาชีพก็ตาม พวกเราต่างต้องการเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะบรรลุให้ถึง และเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ของตนให้พนักงานได้รับรู้ว่ามีคืออะไร และพวกเขาแต่ละคนนั้นจะช่วยให้องค์กรไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร การทำให้พนักงานในทุกระดับ ทั้งรายบุคคล ทีม ฝ่าย และในระดับองค์กร ได้เห็นเป็นรูปเป็นร่างว่าความสำเร็จนั้นเป็นอย่างไรนั้นจะช่วยให้เป้าหมายนั้นดูจริงจังและจับต้องได้ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายย่อยขึ้นมา และทำให้มันจับต้องได้ด้วยการแสดงให้เห็นถึงภาพความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กรไป เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จจุดวาง องค์กรก็ควรให้การรับรู้ในคุณค่าของความสำเร็จนั้น ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมของการดำเนินถึงคุณค่าของความสำเร็จของพนักงาน การให้รางวัลหรือการรับรู้คุณค่าความสำเร็จนั้นไม่จำเป็นต้องออกมาในรูปแบบของสิ่งที่มีมูลค่ามากมาย เพียงแค่การสัมผัสและโอบกอดก็สามารสร้างความรู้สึกที่ยิ่งใหญ่ได้แล้ว นอกจากนี้ องค์กรควรกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับได้แสดงการรับรู้คุณค่าของความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยอีกด้วย อย่างเพียงแต่หวังพึ่งให้ระดับบริหารเป็นผู้ทำ

3) ด้านการเต็มใจทุ่มเท

มีข้อเสนอแนะ คือการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือต้องการให้องค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีการเต็มใจทุ่มเททำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่ง ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้บุคลากรของตนมีความรักและจริงใจต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน ควรจะจัดกิจกรรมปลุกฝังให้พนักงานรักองค์กรให้เสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน สร้างจิตสำนึกแห่งเป้าหมายเกิดขึ้น ในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้อยากทำงานเพื่อองค์กร และรักษาความมุ่งมั่นนั้นไว้ทุกวัน พนักงานจำเป็นต้องเกิดจิตสำนึกแห่งเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีความเข้าใจและความเชื่อในสิ่งที่องค์กรเชื่อมั่น ได้มองเห็นถึงคุณค่าของ

สินค้าและบริการ และได้เห็นว่าคุณค่าและบริการเหล่านี้ส่งมอบถึงลูกค้าอย่างมีจริยธรรมและมาตรฐานที่สูง การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งเป้าหมายให้กับพนักงานขององค์กรจะก่อให้เกิดความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วม และสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น และนำไปสู่แรงจูงใจและการบริการที่สูงขึ้นนั่นเอง ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาใด จะดีหรือร้าย พนักงานควรที่จะได้รู้ถึงกลยุทธ์ขององค์กร เพราะหากไม่เข้าใจถึงทิศทางที่องค์กรกำลังมุ่งหน้าไป และไม่ทราบว่าจะเพราะเหตุใดองค์กรจึงมุ่งไปยังทิศทางนั้น มันก็เป็นการยากที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การที่องค์กรทำให้ทุกอย่างโปร่งใสและสื่อสารกลยุทธ์ระยะยาวให้พนักงานได้ทราบ ไม่เพียงแต่จะทำให้ได้มุ่งหน้าไปยังเป้าหมายเดียวกัน หากยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวผู้บริหารเชื่อมั่นในอนาคตขององค์กรอีกด้วย โดยเฉพาะในยามที่เศรษฐกิจเกิดความผันผวน ผลลัพธ์ที่องค์กรได้ก็คือ เหล่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นในองค์กร ผู้ซึ่งมองเห็นว่าตนเองนั้นเป็นตัวหลักสำคัญในแผนการและวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กรนั่นเอง

4) ด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีข้อเสนอแนะ คือควรให้ผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการนำแผนงานต่างๆ ไปถ่ายทอดให้กับพนักงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและหัวหน้างานควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติของลูกน้อง ควรมีการลงโทษ และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกคนเห็นถึงความสำคัญและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

การนำทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากต้องการให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันและมีส่วนร่วมต่อตัวองค์กร หัวหน้าต้องทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงาน และเห็นถึงความตั้งใจและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหัวหน้าจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงานของลูกน้อง

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมศิริสาทร แอ็กเซิลคูทึพเซอร์วิสเรสซิเดนซ์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมา คือด้านการเต็มใจทุ่มเท ลำดับต่อมา คือด้านความภาคภูมิใจ และน้อยที่สุด คือด้านการยอมรับ ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544,82-83) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ธนาคาร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

พบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทๆ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานร่วมกับโรงแรม มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการยอมรับ

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542: 112) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นการจูงใจให้บุคคลทำงานที่เกิดจากการยกย่องชมเชย การให้เกียรติ ให้กำลังใจในสิ่งที่ได้กระทำความดีงามต่างๆ ทั้งนี้ ความรู้สึกที่ว่า ได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สร้างความพอใจ (Satisfier Factor) ในการทำงาน ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่อธิบายไว้ว่า หากองค์กรเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน แล้วให้เกียรติ ให้ความสำคัญก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และจะเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ มาติ ธรรมสังจกุล (2535: 50) ได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า เป็นเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลแห่งองค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทร่างกายให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองเขาจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจาก

องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องส่งเสริมตนเองได้ สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หมายถึง การให้เกียรติ ให้ความสำคัญก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ และจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.4 ด้านความภาคภูมิใจ

ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงทางสังคม มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และรู้สึกดีที่ทำงานกับองค์กร มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับองค์กรมาก จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ด้านการเต็มใจทุ่มเท

ความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

2.6 ด้านการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองของพนักงาน จะส่งผลให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการยอมรับในองค์กรและความสุขในการทำงานจนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิฟเซอร์วิสเซสซิเค้นท์ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการปรับปรุง แก้ไของค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นและลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

3.1.1 ระดับการศึกษา ปริญญาโทหรือเทียบเท่า กับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานระดับบริหารซึ่งเป็นพนักงานส่วนน้อย มี

ระดับการศึกษาปริญญาโทจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยระดับการศึกษานี้แตกต่างกันมาก ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานควรจะต้องแตกต่างกันด้วย เช่น ควรเน้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และควรให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ การขึ้นตำแหน่ง สำหรับพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า เป็นต้น

3.1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000–10,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับช่วงรายได้เฉลี่ยอื่นๆ ในด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นบริษัทฯ ควรหาวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างออกไป ที่จะทำให้พนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000–10,000 บาท นี้สามารถอยู่กับองค์กรได้ ถึงแม้รายได้จะอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงก็ตาม

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานในองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มเติมด้วย เพื่อดูว่ามีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

3.2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติมด้วยนอกจากการการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้ง

3.2.3 ศึกษาเรื่องทัศนคติ ความเชื่อมั่นในองค์การที่มีต่อ โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็กคูทีฟ เซอร์วิสเรสซิเด้นท์ ต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- จารุณี วงศ์คานัน (2537) “ความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย”
- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ชนากร ผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”
- ประนอม ละอองนวล (2542) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน” มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- นุชติมา รอบคอบ (2542) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร” เฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี
- ลำพูน เอกฐิน (2542: 27 - 68) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา” กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542
- นวลศรี กาญจนรัตน์ (2543) “ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร”
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”
- ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544, 82-83) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร”
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) “ความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่อองค์กร การผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด”
- เจริญ ว่องประษานุกุล (2548 : 63, 95-96) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี”
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63 – 100) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7”
- จันทนา ศิริวัฒน์ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้” ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- นันทนา ผ่องแผ้ว (2548) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกษียรธรรม” ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ประพิณพร ขจรบุญ (2546) “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ปรียาพร วงศ์อนุตตรโรจน์ (2532) “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า” ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ไพศาล สุวรรณธาดา (2540) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เขาวลิต ดนันทชัย (2552) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีระ วีระธรรมสาริต (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพิณ โหมาศวิน (2552) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2553) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นุชติมา รอบคอบ. (2524) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษากรณีองค์กรเกษียรธรรม” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของราชการครู ใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- สาธิต เริงใจ. (2549) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”
คุณวุฒิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุวิมล ตรีภานันท์ (2553) “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ” กรุงเทพฯ:
พิมพ์ครั้งที่ 8 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภวุฒิ กภาพสุวรรณ และคณะ (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดปัตตานี” วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์, 8(1), มกราคม-เมษายน, 73-89.
- อลิษา สุขปิติ. (2547) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982) “Employee organization Linkages
The psychology of commitment absenteeism and turnover” New York Academic
Press
- Mottza Clifford J. (1987) “An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction
and Organizational Commitment” The sociological quarterly 28
- Vroom, Viictor H. (1970). Management and Motivation, Harmondworth : Penguin Boks Ltd.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York :
McGraw-Hill.

Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). Employee Organization. Linkage :

The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York :
Academy Prees.

Baron, R.A. & Greenberg,J. (1990). Behavior in Organization. 3rd ed. Boston : Allyn&Bacon

Cook, John D. and other. (1981). The Experience of Work: A Compendium and Review of 249

Measures and Their Use. London : Academic Press, Inc

Ellis, J.R., & Hartley, C.L. (1995). Managing and coordinating Nursing Care. (2nd ed.)

Philadelphia : J.B. Lippincott Co.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. คุณวงเดือน สุจันทรา ผู้จัดการการเงินและบริหาร โรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็กคูทีฟเซอร์วิทเรลิตี้
2. คุณดวงยศ ศิริพันธ์ ผู้จัดการ Front Office โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็กคูทีฟเซอร์วิทเรลิตี้
3. คุณศิริพงษ์ แป้นแก้ว ผู้จัดการธนาคารธนชาติ สาขาสีลมคอมเพล็กซ์



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงแรม ศิริสาทร แอ็กเซ็กคูทีฟเซอร์วิทเรลิตี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็กคูทีฟเซอร์วิทเรลิตี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและจะนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล
 ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงแรมศิริสาทรแอ็กเซ็กคูทีฟเซอร์วิทเรลิตี้
 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงานวิจัย ซึ่งการให้ข้อมูลในการวิเคราะห์จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจุรีพร อ่อนศรี
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 30 – 39 ปี

3. 20 - 29 ปี

4. 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

3. สมรส

4. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

4. สูงกว่าปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. 9,000–10,000 บาท

2. 10,001 –20,000 บาท

3. 20,001-30,000 บาท

4. สูงกว่า 30,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

1. ผู้บริหารระดับกลาง

2. ผู้บริหารระดับต้น

3. พนักงานปฏิบัติการ

4. พนักงานผู้ช่วยปฏิบัติการ

7. ประสบการณ์ทำงานร่วมกับบริษัทฯ

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 2–4 ปี

3. 1–2 ปี

4. มากกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ระดับคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 คือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 คือ เห็นด้วยในระดับมาก

3 คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 คือ เห็นด้วยในระดับน้อย

1 คือ เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับ						
1	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีค่าและความสำคัญ					
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
3	ท่านรู้สึกว่าการร่วมงานของท่านเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านรู้สึกว่าคุณคนในองค์กรให้เกียรติท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
6	เมื่อท่านทำงานดีท่านมักจะได้รับการยอมรับและคำชมเชย					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับ						
7	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
9	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ท่านจะเป็นคนแรกที่เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา					
10	เมื่อมีงานที่สำคัญๆ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานนั้นให้ท่านเสมอ					
ด้านความภาคภูมิใจ						
11	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกขององค์กร					
12	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ					
13	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนกล่าวชมองค์กรของท่าน					
14	ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น					
15	ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับเกียรติจากการเป็นพนักงานขององค์กร					
16	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะแนะนำเพื่อนให้มาทำงานช่วยกัน ในองค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความภาคภูมิใจ						
17	เมื่อผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร จะรู้สึกยินดีกับท่าน					
18	ท่านยินดีที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ					
19	ท่านรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ครอบครัวท่านทราบว่าท่านได้ร่วมงานกับองค์กรนี้					
20	ท่านภาคภูมิใจร่วมงานกับองค์กรต่อไป แม้วามีองค์กรอื่นชักชวนท่านไปร่วมงาน					
ด้านการเต็มใจทุ่มเท						
21	ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย					
22	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้					
23	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวการบริหารขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี					
24	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน					
25	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกกำหนดอย่างเหมาะสมกับองค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเต็มใจทุ่มเท						
26	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
27	ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศ แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
28	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของ องค์กรบรรลุผลสำเร็จ เท่ากับ ว่าเป้าหมายของท่านในการ ทำงานบรรลุผลสำเร็จเช่นกัน					
29	เมื่อท่านทราบว่าม้งานเร่งด่วน เข้ามาท่านพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานทันทีแม้จะอยู่ใน เวลาพักของท่าน					
30	ท่านเต็มใจที่จะช่วยงานแผนก อื่น เมื่อทราบว่าเป็นงานที่ สำคัญและเร่งด่วน					
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ						
31	ท่านเห็นว่าการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์เป็นหน้าที่ที่ท่าน ต้องรับผิดชอบ					
32	ท่านให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆขององค์กร					
33	ท่านคิดว่าท่านจะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ						
34	ท่านคิดว่าท่านเต็มใจช่วยงานของเพื่อนเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
35	ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม					
36	ท่านคิดว่างานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
37	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานในส่วนที่ไม่ใช่ของท่านโดยตรงท่านจะเต็มใจทำด้วยความรับผิดชอบ					
38	ท่านให้ความสำคัญกับการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับใด					
39	ท่านจะพยายามที่จะพัฒนางานในหน้าที่ของท่านให้มีมาตรฐานเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ					
40	ท่านจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่แม้ว่างานนั้นจะไม่สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ท่านอย่างโดยตรง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านการยอมรับ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

2. ด้านความภาคภูมิใจ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

3. ด้านการเต็มใจทุ่มเท

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

• ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



การหาความเชื่อมั่นโดยวิธี Cronbach

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE(ALPHA)

Statistics for Variables	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	159.8000	523.1310	22.8721	40

ตารางผนวกที่ 1 การหาคะแนนเฉลี่ยและค่า S.D. ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวอย่าง	คำถามข้อที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน
	ข้อที่ 1	4.3000	.7022	30.0
	ข้อที่ 2	3.8333	.6989	30.0
	ข้อที่ 3	3.7667	.7739	30.0
	ข้อที่ 4	4.0333	.7184	30.0
	ข้อที่ 5	3.8000	1.1265	30.0
	ข้อที่ 6	3.6333	1.2452	30.0
	ข้อที่ 7	4.1667	.9129	30.0
	ข้อที่ 8	4.1333	.7761	30.0
	ข้อที่ 9	3.4000	.7701	30.0
	ข้อที่ 10	3.2333	1.0726	30.0
	ข้อที่ 11	4.0333	.9279	30.0
	ข้อที่ 12	4.2000	.7144	30.0
	ข้อที่ 13	4.2000	.8469	30.0
	ข้อที่ 14	3.2000	1.2704	30.0
	ข้อที่ 15	4.0333	.8899	30.0
	ข้อที่ 16	3.7333	1.0483	30.0
	ข้อที่ 17	3.8333	1.1472	30.0
	ข้อที่ 18	3.8000	.8867	30.0

คำถามข้อที่	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน
ตัวอย่าง			
ข้อที่ 19	3.8333	.9129	30.0
ข้อที่ 20	3.4333	1.1943	30.0
ข้อที่ 21	3.9333	.9072	30.0
ข้อที่ 22	4.1667	.9129	30.0
ข้อที่ 23	3.9000	.8030	30.0
ข้อที่ 24	4.0000	.9097	30.0
ข้อที่ 25	3.9667	.8899	30.0
ข้อที่ 26	4.2000	.8867	30.0
ข้อที่ 27	3.9667	.8899	30.0
ข้อที่ 28	3.9667	.9643	30.0
ข้อที่ 29	4.3667	.8087	30.0
ข้อที่ 30	4.3667	.7649	30.0
ข้อที่ 31	4.3333	.6609	30.0
ข้อที่ 32	4.3000	.7497	30.0
ข้อที่ 33	4.2333	.7279	30.0
ข้อที่ 34	4.3000	.7944	30.0
ข้อที่ 35	4.1667	.9129	30.0
ข้อที่ 36	4.3667	.7184	30.0
ข้อที่ 37	4.1333	.8193	30.0
ข้อที่ 38	4.2000	.7144	30.0
ข้อที่ 39	4.1333	.6814	30.0
ข้อที่ 40	4.2000	.7611	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

No of Items = 40

Alpha = 0.9640

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจวีพร อ่อนศรี
วัน เดือน ปีเกิด	17 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรสุขภาพ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2550
สถานที่ทำงาน	โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิสเรสซิเดนซ์ จังหวัดกรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	เลขานุการ ผู้จัดการการเงินและบริหาร

