

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด



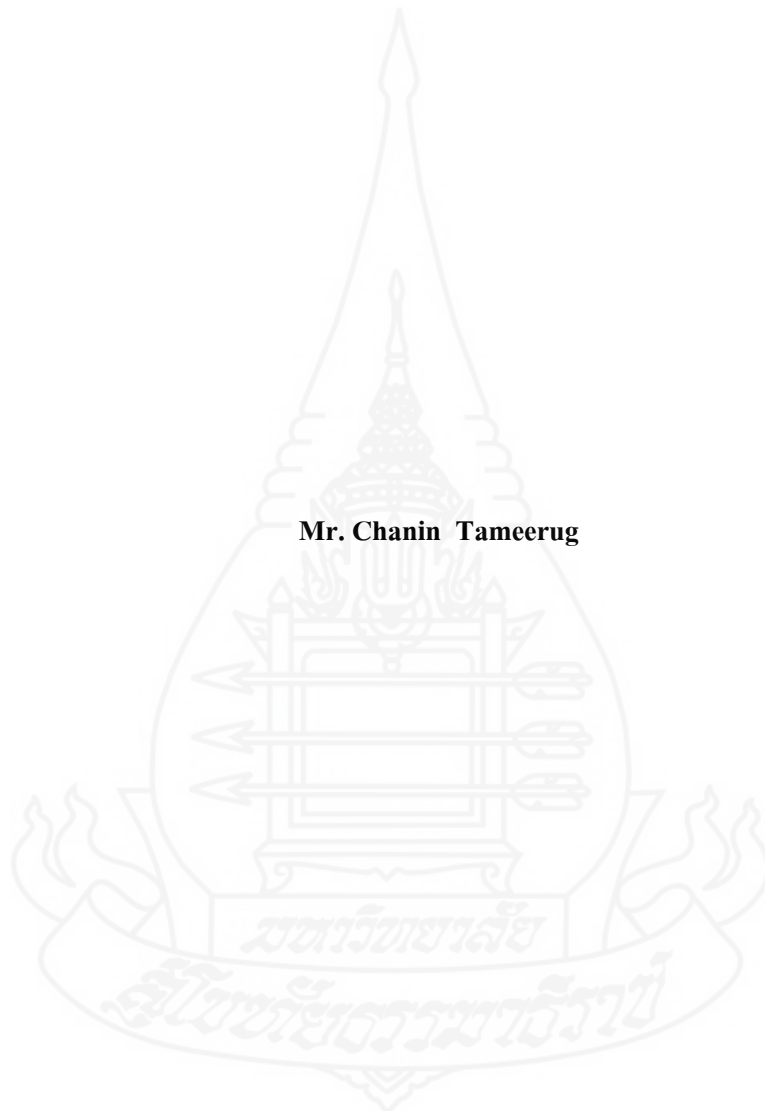
นายฉินทร์ เตมีรักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

Organizational Commitment of Employees at I. To R. Company Limited

Mr. Chanin Tameerug



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

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทูอาร์. จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายชนินทร์ เตมีรักษ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ทองใบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

ราณี อธิชัยกุล

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

สุรีย์ เข้มทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด
ผู้ศึกษา นายชนินทร์ เตมีรักษ์ รหัสนักศึกษา 2513004370 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 48 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการใช้อยุทธศาสตร์ของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และแผนงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร คือ ควรมีการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ควรจัดสถานที่เพื่อความผ่อนคลาย ควรส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ และควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่บุคลากร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์ จำกัด

Independent Study title: Organizational Commitment of Employees at I. To R. Company Limited

Author: Mr. Chanin Tameerug; **ID:** 2513004370; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The purposes of this study were: (1) to study the level of organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited; (2) to study the relationship of persona factors and organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited; and (3) to suggest the guidelines to enhance organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited.

This study was survey research with the population of 54 employees of I. To R. Company Limited. The sampling was 48 employees which calculated by the formula of Yamane, with the reliability level of 95%, and selected by stratified random sampling. The questionnaire was used as a tool to collect data. The analytical statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The result showed that: (1) the organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited was overall at high level; (2) the relationship of personal factors and organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited was found that employees with different gender had no different of organizational commitment, while employees with different of age, education, marriage status, duration of work, salary and department had different organizational commitment with a statistical significance at 0.05 level; and (3) the guidelines to enhance organizational commitment of employees at I. To R. Company Limited was indicated that the company should organize the sport event to make a good relationship, provide a space to relaxation, encourage the employees to learn and observe from other companies, and support scholarship for the employees.

Keywords: Organizational Commitment, Employee, I. To R. Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในครั้งนี้ ได้รับการอนุเคราะห์เงินสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำในด้านการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งแนวทางในการศึกษาการค้นคว้าอิสระตลอดมาจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ตลอดจนผู้แต่งตำราและเอกสารต่างๆ ที่ผู้ศึกษาได้ใช้ในการอ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่จำเป็น และช่วยกันร่วมตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่ได้ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และสนับสนุน ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือมาตลอดระยะเวลาที่ข้าพเจ้าได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนทำให้ข้าพเจ้าสามารถศึกษาสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งใจไว้

ชรินทร์ เคนีรักษ์

ตุลาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
ลักษณะการบริหารงานของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	27
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	31
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ	62
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปการศึกษา	65
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	80
ก แบบสอบถามการศึกษา	81
ประวัติผู้ศึกษา	87



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามแผนกต่างๆ.....	22
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	28
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ.....	28
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน.....	32
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี.....	33
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม.....	34
ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	36
ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	37
ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่อำนาจตามอายุ.....	38
ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่อำนาจตามอายุ.....	38
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่อำนาจตามอายุ.....	39
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายคู่อำนาจตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	41
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่อำนาจตามสถานภาพ การสมรส.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส	42
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายชื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส	43
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายชื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส	44
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	45
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายชื่อ จำแนกตามระดับการศึกษา	46
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อจำแนกตามระดับการศึกษา	46
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายชื่อจำแนกตามระดับการศึกษา	47
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายชื่อจำแนกตามระดับการศึกษา	48
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	49
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายชื่อ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	50
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	51
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายชื่อ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน	54
ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุงาน	55
ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุงาน	55
ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุงาน	56
ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุงาน	57
ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนก	58
ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามแผนก	59
ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายกลุ่มจำแนกตามแผนก	60
ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายกลุ่มจำแนกตามแผนก	61
ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามแผนก	62
ตารางที่ 4.37 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	63
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบคำถามปลายเปิด	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของ Mowday, Porter and Steere	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความหมายกับองค์กรอย่างสูง จึงมีการลงทุนและพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นไปอยู่ตลอดเวลา โดยหวังว่าบุคลากรจะพาบริษัทไปยังเป้าหมายด้วยกัน แต่ปรากฏว่าประเทศไทยต้องมาเจอกับปัญหาใหญ่ทางการขาดแคลนแรงงาน ที่นับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยการประมาณความต้องการแรงงานในแต่ละภาคการผลิตนั้นมี ดังนี้ 1) ภาคเกษตรกรรม มีความต้องการ ในปี 2553-2557 ตามลำดับดังนี้ 15 ล้านคน 15.2 ล้านคน 15.3 ล้านคน 15.5 ล้านคน 15.6 ล้านคน 2) ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการ ในปี 2553-2557 ตามลำดับดังนี้ 7.9 ล้านคน 8 ล้านคน 8.1 ล้านคน 8.2 ล้านคน 8.3 ล้านคน 3) ภาคบริการมีความต้องการ ในปี 2553-2557 ตามลำดับดังนี้ 15.4 ล้านคน 15.8 ล้านคน 16.3 ล้านคน 16.3 ล้านคน 17.1 ล้านคน (กรมแรงงาน: 2552) โดยผู้ที่อยู่ในวัยทำงานและทำงานได้มีจำนวน 38.77 ล้านคนในปี 2557 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ: 2557) เมื่อรวมตัวเลขในปี 2557 แล้วทั้งความต้องการและจำนวนแรงงานจะยังคงขาดแคลนแรงงาน 2.23 ล้านคน

ความก้าวหน้าและความเข้มแข็งของบริษัทต้องมีบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน และเป็นเสมือนฟันเฟืองที่พ่วงกัน ไปข้างหน้า เมื่อขาดฟันเฟืองอะไรไปซักตัว การขับเคลื่อนก็จะเกิดปัญหา เกิดการล่าช้า และก็จะเสียเวลาในการสร้างส่วนนั้นขึ้นมาแทนส่วนที่ขาด และเมื่อการขาดแรงงานมีเพิ่มสูงขึ้นแล้ว ก็เกิดการแย่งแรงงาน เกิดการช่วงชิงแรงงานในระบบแรงงาน และทำให้เกิดการเข้าออกของแรงงานขึ้น กลายเป็นการถ่ายเทแรงงานตามมา

เมื่อมีการถ่ายเทแรงงานในระบบ ก็เกิดการเปลี่ยนงาน การลาออกจากงาน การสรรหาพนักงานใหม่เพื่อแทนที่พนักงานเก่าที่เปลี่ยนงาน และทำให้งานในองค์กรเกิดสะดุด เนื่องจากไม่มีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อองค์กร รวมไปถึงจนถึงการสรรหาบุคลากรใหม่ ต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหา ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายตามมา ถ้ายังมีการลาออกจากงานสูง ยังต้องใช้งบประมาณการสรรหาสูงตามไปด้วย รวมทั้งงบประมาณในการอบรมและพัฒนา ก็สูงตามไปด้วยอีก

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทได้ประสบปัญหาในหลายๆ ด้าน แต่ที่เป็นปัญหาในอันดับต้นๆ คือ ปัญหาด้านบุคลากร ที่มีการลาออกจากงานในลักษณะที่เพิ่มสูงขึ้น โดยปี 2555 ได้มีการลาออกของบุคลากรในบริษัททั้งสิ้น จำนวน 5 คน และในปีถัดมา 2556 ได้มีการลาออกของบุคลากรในบริษัททั้งสิ้น จำนวน 11 คน (แผนกทรัพยากรมนุษย์, 2555-25576) โดยแนวโน้มลักษณะการออกจากงานที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัท โดยผลกระทบที่เห็นได้ชัด คือ เกิดความล่าช้า และเกิดของเสีย ซึ่งทำให้ความไว้วางใจของลูกค้าเกิดลดต่ำลง และยังเพิ่มต้นทุนในการคัดสรร รวมถึงต้นทุนในการพัฒนาบุคลากร และเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต้องมีการ จึงทำการศึกษาทางด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยหวังว่าจะเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์.

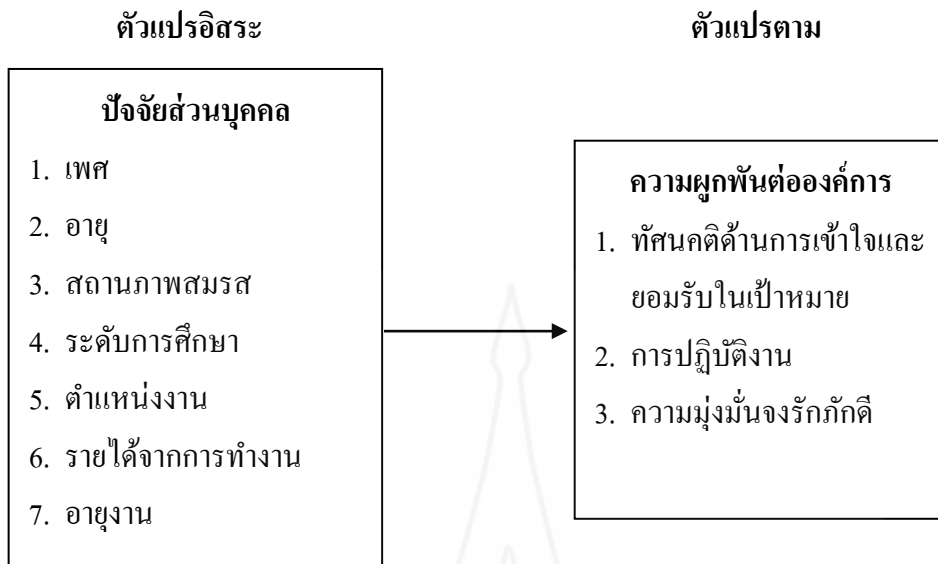
จำกัด

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท

ไอ. ทู อาร์. จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยจะทำการศึกษาในขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ทั้งหมด (ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการแผนกต่างๆ) จำนวนทั้งสิ้น 54 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

5.3.1 **ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

5.3.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ทัศนคติด้านการเข้าใจและยอมรับในเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามขอบเขตเวลา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 1 เมษายน 2558 – 30 กันยายน 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลภายในองค์กรต่อองค์กร โดยมีทัศนคติทางด้านการเข้าใจและยอมรับ เป็นตัวที่นำพาบุคลากรและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อประสิทธิภาพที่ดี โดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

6.2 **บุคลากร** หมายถึง บุคคลหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

6.3 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

7.2 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

7.3 เป็นข้อเสนอแนะในการจัดการการบริหารเพื่อให้เกิดการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

7.4 เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทั่วไปที่จะนำการศึกษาครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ต่อในทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารองค์กรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาใช้เป็นแนวทาง โดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะการบริหารงานของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การนั้น คือ ใช้เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าไปศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยและผลกระทบต่อองค์การและนำไปสู่การวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การต่อไป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และสมิท (L. Porter & F. J. Smith, 1991 อ้างถึงใน บุศรา เล็กแข, 2552: 7) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย โดยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

สตีเยร์ (Steer, 1977:121 อ้างถึงใน สวรรยา นาคอน, 2553: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วมในองค์กร” มีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974: 533 อ้างถึงใน ยิ่งยงศ์ ไชยทา, 2551: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันขององค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกันกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับกันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Becker (1960: 32-40 อ้างถึงใน วรรณท์ เตเสถียรวงศ์, 2549: 7) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปข้องเกี่ยวกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุน (side-bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Sheldon (1971: 143 อ้างถึงใน วรรณท์ เตเสถียรวงศ์, 2549: 7) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทศนคติหรือความเข้าใจที่องค์การยึดเหนี่ยวบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การเป็นทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Allport (1969: 271-272 อ้างถึงใน เกสรา สุขสว่าง, 2540: 23) ได้แยกทศนคติออกเป็น 5 ลักษณะ กล่าวคือ

1. ภาวะทางจิตใจและประสาท (Mental and Neural State) ซึ่งแสดงให้เห็นทางพฤติกรรม อาทิ โกรธ เกลียด รัก ชอบ เป็นต้น
2. ความพร้อมที่ตอบสนอง (Readiness to Respond) ได้แก่ เมื่อมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองสิ่งนั้นตามความรู้สึกที่เกิดขึ้น อาทิ ชอบทางด้านศิลปะ ก็มีความพร้อมและต้องการศึกษาวิชาศิลปะอยู่เสมอ
3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระบบ (Organized) ได้แก่ การเกิดขึ้นและจัดระบบไว้แล้วในตัวเอง กล่าวคือ เมื่อเกิดความรู้สึกต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดต่อเนื่องกัน และติดตามด้วยพฤติกรรมที่มีต่อความสัมพันธ์กัน อาทิ เมื่อโกรธหน้าจะบึ้ง เป็นต้น
4. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ (Through Experience) ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีส่วนร่วมสร้างทศนคติที่ดี
5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก (Exerting a Directive and for Dynamic Influence on Behavior) ได้แก่ การแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับทศนคติเป็นสำคัญ

วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ (2552: 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ที่มีต่อองค์กรในด้านบวก โดยมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจเต็มที่ที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปในทางที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกที่พนักงานมีต่อองค์กรที่เขาเข้าร่วมงานด้วยมาเป็นเวลานานพอสมควร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกระทั่งบางคนอาจมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร จึงไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์กรนั้นไป

จากแนวคิด ทฤษฎี และข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอมานี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย 3 ด้าน เพื่อประกอบกันเป็นความสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีทัศนคติทางด้านความเข้าใจและยอมรับของสมาชิก จะต้องไปในทางที่เป็นด้านบวก และต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปพร้อมกันกับสมาชิกขององค์กร
2. การที่สมาชิกปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด
3. จะต้องมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยพร้อมจะสนับสนุนและตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นพลังสำคัญให้องค์กรคงอยู่ได้ตลอดไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการองค์กรในปัจจุบัน ถ้าองค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ก็เหมือนกับว่ามีแรงยึดเหนี่ยวบุคลากรสูงตามไปด้วย ซึ่งหมายความว่าบุคลากรจะมีความคิดที่ไม่อยากจะทำไปจากองค์กร ทำให้ค่าใช้จ่ายทางการสรรหาบุคลากร การอบรม ลดต่ำลง รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานก็จะอยู่ในระดับที่ดีด้วย โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Steer and Porter (1977 อ้างถึงใน วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์, 2552: 8) เห็นว่าความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน ดังนี้

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญ เพราะสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่
3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanan (1974: 74 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ, 2547: 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร คือ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันของสมาชิกในองค์กรจะเป็นสิ่งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้ด้วย

ธีรภัทร์ สุขเกษม (2553: 23-24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกๆ องค์กร มีผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ดังนั้น จึงสามารถกล่าวถึงประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2. อัตราการออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี

จากแนวคิด ทฤษฎี และข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอมานั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจะมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามระดับความผูกพัน ซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรและยังสามารถใช้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานอัตราเข้าออกของพนักงานในองค์กรได้

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การรวมทั้งยังสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ฉะนั้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงมีนักวิชาการได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ดังต่อไปนี้

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน อุคม ใจบัณฑิต, 2555: 15-18) ได้ทำการศึกษาและพบปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ ได้แก่

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย Meyer and Allen (1984) กล่าวว่า คนที่มีอายุมากจะอยู่ต่อด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น เป็นต้น

1.2 เพศ ผลการวิจัยหลายชิ้นได้สรุปว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าผู้ชาย Mathicu and Zajac, 1990 อธิบายว่า ผู้หญิงต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าผู้ชาย จึงพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้และมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย

1.3 การศึกษา ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล กล่าวคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความคาดหวังในองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังได้จะมีความรู้สึกที่ไม่อยากผูกพันกับองค์กรต่อไป

1.4 สถานภาพสมรส จากการศึกษพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือโสด เนื่องจากว่าคนที่มีครอบครัวแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่อยากให้องค์การต้องสลายลงหรือไม่ต้องการอยากย้ายสถานที่

1.5 ทำงานใหม่ซึ่งจะทำให้ต้องเริ่มต้นการทำงานใหม่ทั้งหมดรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนใหม่ด้วย

1.6 ระดับอัตราเงินเดือน เมื่อพนักงานมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นตามระดับสายการบังคับบัญชาย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กร เนื่องจากมีความคาดหวังในองค์กรว่าจะสามารถทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่ดีขึ้น

1.7 ระดับตำแหน่ง เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นก็มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและเป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งการที่พนักงานจะลาออกจากองค์กรไปจะต้องมีปัจจัยที่จูงใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่า จึงเป็นเหตุผลที่พนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงในงานที่ทำ เพราะจะหาตำแหน่งที่ดีกว่าได้ยาก

2. ปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน โอกาสก้าวหน้าของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่างาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน สร้างผลงานที่ดีให้กับตัวเอง

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตของงานในภาพรวมและสามารถทำให้มองเห็นว่างานที่ปฏิบัตินี้มีคุณค่า เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกว่าอยากเริ่มต้นทำงานไปจนทำให้เห็นผลงานเป็นรางวัลตอบแทนให้กับตนเอง

2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นจะมีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของคนอื่นๆ ในองค์กรหรือต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากการเห็นความสำคัญของงาน ทำให้เกิดคุณค่าของการทำงานอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีคุณภาพอย่างมีความสุข เต็มความสามารถและคงอยู่ในองค์กรสูง

2.4 ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง งานนั้นๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในงานจึงจำเป็นในการทำงานเพราะจะทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานได้ภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

2.5 โอกาสก้าวหน้าของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติสามารถขยายขอบข่ายฐานความรับผิดชอบไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้สึกว่ามีหน้าที่ความก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก็จะเป็นการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปอีก

2.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่ผู้บริหารไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.7 การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง งานที่ทำเสร็จแล้วหรือกำลังดำเนินอยู่นั้น มีการแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบข้อมูลโดยตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานเป็นการแจ้งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบความคืบหน้าของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบงานและคุณค่างานอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การขยายอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะหวังผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารงานและนโยบายขององค์กร โดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทักษะที่มีต่อกลุ่มในองค์กร

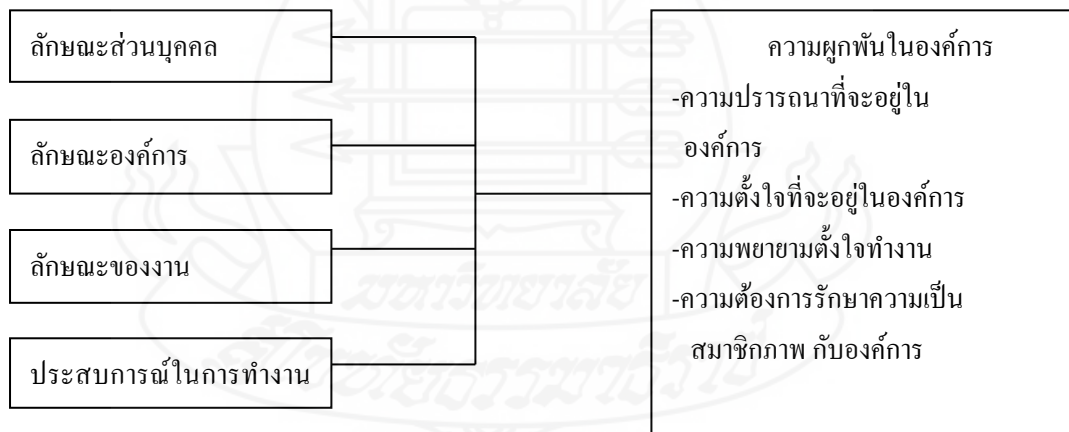
4.1 สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และผู้บังคับบัญชา ในลักษณะที่เป็นมิตร ปรึกษาหารือกันได้ หรือจะมีความรู้สึกห่างเหินเป็นศัตรูกัน

4.2 สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร หมายถึง แนวทางการใช้ทักษะในการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร

4.3 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลมีปัญหา การที่บุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก

4.4 ทักษะที่มีต่อกลุ่มในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณสมบัติของกลุ่มดี ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือด้วยดีต่อกัน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ
ของ Mowday, Porter and Steere

Sheldon Mary E. (อ้างถึงใน ทศน์สิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ, 2548: 15) ได้เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน

3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 15) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน

1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาด หรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการ ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับคงอยู่หรือออกไปจากองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 อายุ

2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎี และข้อเสนอแนะที่ได้นำเสนอมานั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้หลายอย่าง แต่โดยหลักแล้วจะมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านความคิดทางทัศนคติส่วนบุคคลด้านความเข้าใจและยอมรับ เพื่อนำไปสู่ความตั้งใจ ความปรารถนา ความพยายาม ที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร เพื่อร่วมกันไปยังจุดหมายขององค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ เป็นต้น มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน จะเป็นสิ่งที่เพิ่มความพึงพอใจสำหรับบุคลากรในองค์กร และเป็นผลดีต่อองค์กร เช่น ความชัดเจนในงาน ความหลากหลายในงาน การทำงานที่เป็นอิสระ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เป็นต้น

2. ลักษณะการบริหารงานของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

2.1 ประวัติบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

ในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2543 บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการเป็นส่วนหนึ่งที่จะรักษาสถานะแวดล้อมของประเทศไทย และไม่ต้องการให้คนไทยต้องทนทำงานในสถานะแวดล้อมที่มีมลภาวะเป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ และ ร่างกาย จึงได้ดำเนินธุรกิจทางด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีความชำนาญเป็นพิเศษทางด้านมลภาวะทางด้านอากาศ เช่น ฝุ่นควัน และกลิ่น ที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแหล่งที่สร้างมลภาวะอย่างสูงในประเทศไทย มาตลอด โดยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆมาตลอด ตามการเพิ่มของจำนวนโรงงานในประเทศไทย

ในโครงการที่บริษัทได้ทำและแก้ปัญหา จนเกิดความพอใจและเป็นประโยชน์ต่อประเทศไทย ประชาชนบริเวณรอบๆ โรงงาน และที่สำคัญคือ ผู้ปฏิบัติงานในบริเวณ ใกล้กับที่เกิดหรือบริเวณที่เกิดมลภาวะ ซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรง มีดังนี้

1. โรงงานผลิตปุ๋ยซึ่งมีการผลิตทางอุตสาหกรรมเป็นแบบผลิตต่อเนื่อง (Continuous Flow) โดยปัญหาที่เกิดขึ้น คือ มีฝุ่นยูเรียฟุ้งกระจายอยู่ในอาคารการผลิตจนส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในอาคารเป็นโรคทางเดินหายใจเป็นจำนวนมาก
2. โรงงานหล่อฝาสูบหรือเสื้อสูบของรถยนต์ ซึ่งใช้ลูมิเนียมเป็นวัตถุดิบในการหล่อ ซึ่งจะเกิดควันของสาร NOX ในกระบวนการหลอมละลายอลูมิเนียม จนทำให้เกิดการดูดซึมเข้าสู่โลหิต
3. โรงงานหลอมเหล็กเพื่อแปรรูปไปเป็นเหล็กรูปพรรณ จะเกิดควันในระบบการป้อน การหลอม ในโรงงานในปริมาณที่มาก มีผลกระทบเป็นวงกว้างต่อบริเวณชุมชนใกล้เคียง
4. ห้างสรรพสินค้าใหญ่ที่อยู่ในเขตเมืองแออัด ที่มีร้านอาหารที่ประกอบอาหารจำนวนมาก ซึ่งมีมลภาวะทางกลิ่นอาหารในการประกอบอาหาร และทำให้เกิดกลิ่นแพร่กระจาย

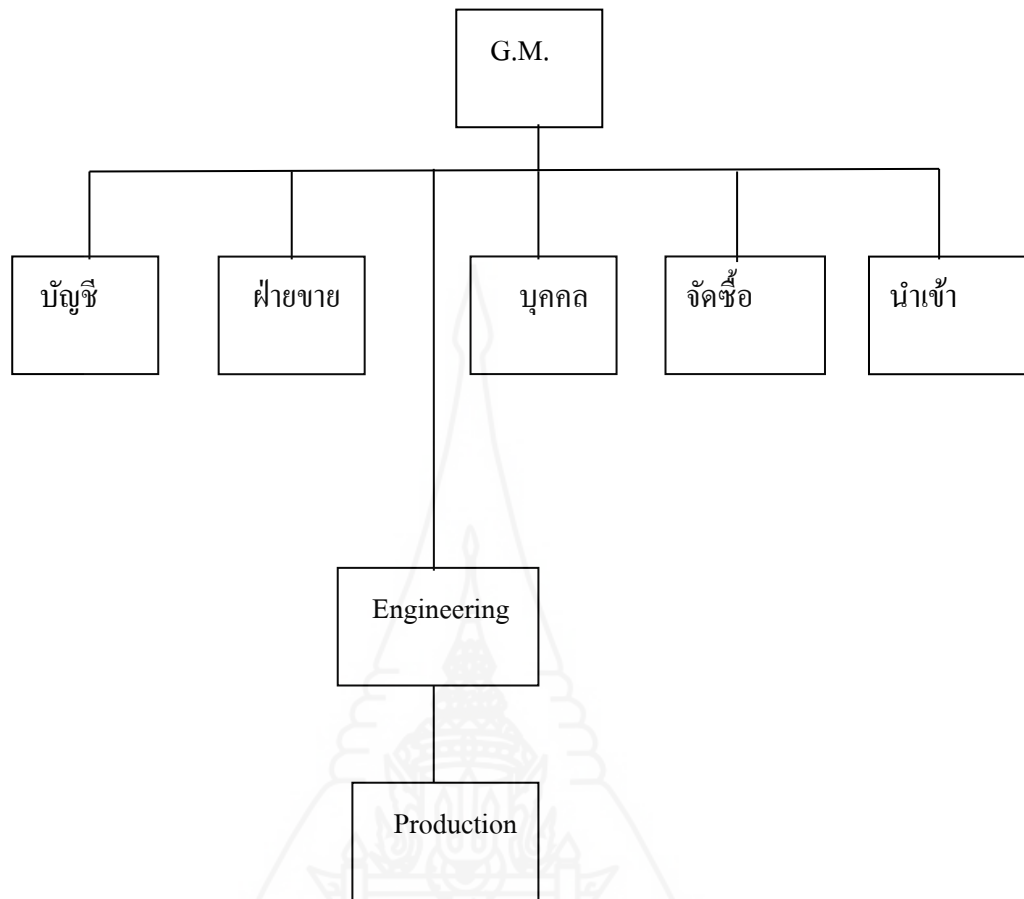
2.2 ภารกิจของบริษัทฯ

บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการแก้ปัญหา และให้คำปรึกษาทางด้านมลภาวะทางอากาศ เพื่อให้ประเทศไทยมีอากาศที่ดีสำหรับทุกๆ คนที่อยู่ในประเทศไทย เพื่อเก็บไว้ลูกหลานของเรา โดยใช้ความเป็นเลิศของเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.3 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Organization Chart) ของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด สำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรของบริษัท ไอ. อู. อาร์. จำกัด

2.4 ด้านการตลาด

จะต้องนำเสนอเทคโนโลยีที่ดีที่สุด เพื่อให้เกิดความเชื่อใจในการแก้ปัญหาและทำให้ลูกค้ามองเห็นคุณค่าของสินค้าและบริการ เพื่อไปสู่การตัดสินใจ และเพิ่มความน่าเชื่อถือ จนเป็นผู้นำด้านมลภาวะทางอากาศ

2.5 ลักษณะงานของบริษัท

บริษัท ไอ. อู. อาร์. จำกัด จะเข้าไปศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกค้าเมื่อมีความต้องการจากลูกค้า โดยใช้วิศวกรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เครื่องกล และโยธา เพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ต่อมาจะร่วมมือประสานงานกันเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาตามเงื่อนไขทางวิศวกรรม ให้ได้แนวทางที่เป็นจุดหมายวิธีการเดียวกันเพื่อส่งให้ฝ่ายการตลาดทำการเสนอราคาและสรุปการขาย เมื่อบรรลุจุดประสงค์ทางการขายแล้วจากนั้นจะใช้ข้อตกลงและวิธีการที่ได้จากการวางแผนเพื่อออกแบบระบบแบบละเอียดทางวิศวกรรมที่บริษัทมีเทคนิคในการแก้ปัญหา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพัตรา ชูสิทธิ์ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และปัจจัยด้านการรับรู้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากด้วย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความถนัด ตลอดจนควรให้มีการพัฒนาฝึกอบรมและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระดับเพื่อสามารถนำเอาเทคนิคมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การและสมาชิกในองค์การ

บุศรา เล็กแวง (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

พัชรภรณ์ ร่มสุข (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัท ออกต้า เมมโมเรียล จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ออกต้า เมมโมเรียล จำกัด อยู่ในระดับมาก จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีเฉพาะสถานภาพสมรสเท่านั้นที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะงานพบว่า บุคลากรที่มีความคิดแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บำรุงรักษาและการมอบหมายงานรวมถึงค่าตอบแทนของบุคลากร ให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

Franken (1982: 454 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ, 2547: 28) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ความต้องการ ความสำเร็จ และระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงาน

Burke (2007 อ้างถึงใน วรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ 2552: 24-25) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ มีความตั้งใจที่จะสร้างสรรค์ผลผลิตให้กับองค์กรและลูกค้า และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร พร้อมทั้งช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด.” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรของ บริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ซึ่งไม่รวมผู้บริหารระดับสูง จำนวนทั้งสิ้น 54 คน (แผนกทรัพยากรมนุษย์, 2558)

1.2 วิธีที่ใช้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด จะเลือกใช้วิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยขนาดตัวอย่างจะถูกกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 และใช้วิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณ โดยกำหนดตัวแปรประกอบสูตรได้ ดังนี้

ความเชื่อมั่น	=	95%
ความคลาดเคลื่อน (e)	=	0.05
จำนวนประชากร (N)	=	54
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	=	n

โดยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ในการคำนวณ คือ

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

เมื่อแทนค่าตัวแปรต่างๆ แล้วจะเป็นดังต่อไปนี้

$$n = 54 / (1 + (54(0.052)))$$

ผลของการคำนวณ

$$n = 47.57709 \text{ คน}$$

เพราะฉะนั้นจำนวนของขนาดตัวอย่างที่ได้มาจะทำการปัดเศษทศนิยมขึ้นและให้เป็นจำนวนเต็มบวก เพราะฉะนั้นค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 48 คน

และโครงสร้างของบริษัท มีการแบ่งแผนกเป็นหลายแผนก จึงเลือกใช้วิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างตามแผนกโดยสัดส่วนมีการคำนวณตามนี้

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนจำนวนพนักงาน} &= \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากร}} \\ &= \frac{48}{54} \\ &= 0.889 \end{aligned}$$

จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแผนกต่างๆ

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
แผนกบัญชีและภาษี	3	3
แผนกทรัพยากรมนุษย์	3	3
แผนก IMPORT	2	2
แผนกวิศวกรรม	7	7
แผนกผลิต	33	27
แผนกจัดซื้อ	2	2
แผนกการตลาด	4	4
รวม	54	48

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ในบทที่ 1 และจะประกอบไปด้วยเครื่องมือย่อย 3 ตอน ดังนี้

2.1 ชุดคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

2.2 ชุดคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความผูกพันให้เลือก 5 ระดับ โดยได้แยกชุดคำถามเป็น 3 หมวด ดังนี้ ด้านทัศนคติ การเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และแบ่งระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึงผูกพันมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึงผูกพันมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึงผูกพัน
ระดับคะแนน 2	หมายถึงผูกพันน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึงผูกพันน้อยที่สุด

2.3 ชุดคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนะ กิจกรรมหรือการเสริมสร้างความผูกพันในที่ทำงานหรือองค์กร

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ จะทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือในเรื่องความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งการใช้ภาษาและข้อความว่ามีความชัดเจนหรือไม่ เพื่อที่จะปรับปรุงให้สื่อสารถูกต้องและชัดเจน

2. การหาความน่าเชื่อถือ โดยนำแบบสอบถามหรือเครื่องมือต่างๆ ที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดสอบกับบริษัท ไฮเอ็น จำกัด โดยบริษัท ไฮเอ็น จำกัด นั้นมีความคล้ายคลึงกันทางด้านธุรกิจ และจำนวนประชากร กับบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด จึงได้ขอความร่วมมือเพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน แล้วนำกลับมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คอนบราด (Cronbach) ในแบบสอบถามที่เป็นส่วนของคำถามปลายปิด ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในการศึกษา ตามสูตรดังนี้

สูตรการหาค่าแอลฟา คอนบราด

$$\alpha \text{ หรือ } r_u = \frac{k}{k-1} \left[1 - \left(\frac{\sum S_i^2}{S^2} \right) \right]$$

α หรือ r_u	คือ	ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือศึกษา
k	คือ	จำนวนข้อคำถาม
S_i	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนในข้อที่
S	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด

โดยที่

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ	N	คือ	จำนวนผู้ทำแบบสอบถาม
	X	คือ	คะแนนรวมของผู้ทำแบบสอบถาม

ผลของการคำนวณ ได้ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์ท จำกัด ในครั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลที่ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในส่วนนี้จะจะเป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเป็นชุดแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ จากบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์ท จำกัด ซึ่งอยู่ในขอบเขตของการศึกษาที่กำหนดไว้ในตอนต้น รวม 48 ตัวอย่าง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในส่วนนี้จะจะเป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้สืบค้นจากเอกสารทางบริษัท วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคำตอบของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก รายได้ ต่อเดือน และอายุงาน

4.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคะแนน ที่วัดระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของความผูกพัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายที่ได้ คือ

4.21 – 5.00 หมายถึงผูกพันมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึงผูกพันมาก

2.61 – 3.40 หมายถึงผูกพัน

1.81 – 2.60 หมายถึงผูกพันน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึงผูกพันน้อยที่สุด

4.3 นำค่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลต่างๆ ลงในโปรแกรมเพื่อคำนวณทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ที่ใช้ในระบบปฏิบัติการ Windows เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีการทดสอบค่าที (t – Test) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และถ้าพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

4.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการนับจำนวน และหาค่าร้อยละ และความถี่ในแต่ละข้อเสนอแนะ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด นี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด จำนวน 48 คน และมีการใช้ตัวแปรทางสถิติ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่เกิดค่า F

และใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาเป็นเครื่องมือโดยในบทที่ 4 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 7 คำถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน (ค่าจ้างหรือเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน) และอายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 48 คน ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N= 48)	ร้อยละ
1) เพศ		
เพศชาย	36	75
เพศหญิง	12	25
2) อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	41.67
31-40 ปี	15	31.25
41 - 50 ปี	10	20.83
มากกว่า 50 ปี	3	6.25
3) สถานภาพสมรส		
โสด	13	27.08
สมรส	26	54.17
หย่าร้าง	4	8.33
แยกกันอยู่	5	10.42
4) ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	6	12.50
ระดับ ปวช.	16	33.33
ระดับ ปวส.	15	31.25
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	11	22.92
5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	6.25
10,001-15,000 บาท	22	45.83
15,001-20,000 บาท	11	22.92
20,001-25,000 บาท	6	12.50
มากกว่า 25,001 บาท	6	12.50

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N= 48)	ร้อยละ
6) อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	28	58.33
มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	15	31.25
มากกว่า 10 ปี	5	10.42
7) แผนกที่ทำงาน		
แผนกบัญชี	3	6.25
แผนกการตลาด	4	8.33
แผนกทรัพยากรบุคคล	3	6.25
แผนกจัดซื้อ	2	4.17
แผนกนำเข้า	2	4.17
แผนกวิศวกรรม	7	14.58
แผนกฝ่ายผลิต	27	56.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เป็นชาย และอีก 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นหญิงตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 กลุ่มตัวอย่างที่แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 และกลุ่มตัวอย่างที่หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 25,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 50,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 ตามลำดับ

แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกฝ่ายผลิตมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกฝ่ายบัญชี และแผนกทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากันคือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกฝ่ายการตลาด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่แผนกจัดซื้อ และแผนกนำเข้า มีค่าเท่ากันคือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การสอบถามบุคลากรบริษัท ไอ.ที.อาร์. จำกัด ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้จัดทำรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านและรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ

ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทอย่างน้อยเพียงใด	4.38	0.866	มากที่สุด
2.ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด	4.38	0.890	มากที่สุด
3.ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้เพียงใด	4.31	0.829	มากที่สุด
4.ท่านรู้สึกเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กร สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เพียงใด	4.13	0.981	มาก
5.ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจนเพียงใด	4.15	0.945	มาก
6.ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมกับองค์กรเพียงใด	4.08	1.127	มาก
7.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างน้อยเพียงใด	4.19	1.024	มาก
8.การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานอย่างน้อยเพียงใด	4.27	0.962	มากที่สุด
รวม	4.23	0.925	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับมีค่าเท่ากับ 4.23 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท และท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานมีระดับความผูกพันด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อคำถามที่ว่า ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมาย ขององค์กรเหมาะสมกับองค์กรเพียงใด พนักงานมีระดับความผูกพันด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับท่าน มากน้อยเพียงใด	4.13	1.003	มาก
2.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของงาน มากน้อยเพียงใด	4.04	0.967	มาก
3.ท่านมีอิสระในการทำงานมากน้อยเพียงใด	3.96	1.129	มาก
4.ที่ท่านทำงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ ความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด	4.04	1.129	มาก
5.การทำงานของท่านมีการสนับสนุน จากเพื่อนมากน้อยเพียงใด	3.88	1.160	มาก
6.ถ้าเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านจะแก้ไขได้ในระดับไหน	4.15	0.922	มาก
7.งานที่ท่านทำงานอยู่มีความท้าทาย มากน้อยเพียงใด	3.98	1.041	มาก
8.ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ มากน้อยเพียงใด	3.98	1.041	มาก
รวม	4.02	1.006	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน รวมมีค่าเท่ากับ 4.02 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า ถ้าเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะ แก้ไขได้ในระดับไหน พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อคำถามที่ว่าการทำงานของท่านมีการ สนับสนุนจากเพื่อนมากน้อยเพียงใด พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานต่ำสุด มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี

ด้านความมุ่งมั่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ มากน้อยเพียงใด	4.17	1.079	มาก
2.ถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานที่ท่านทำไปทำงานอื่น ท่านจะพึงพอใจเพียงใด	3.42	1.146	มาก
3.ท่านตั้งใจจะช่วยผลักดันให้โครงการสำเร็จ ตามเป้าหมายเพียงใด	4.13	0.959	มาก
4.ท่านมีการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ ให้กับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด	3.96	1.129	มาก
5.ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลามากน้อย เพียงใด	3.71	1.110	มาก
6.ท่านสามารถทำงาน โดยไม่ได้ค่าล่วงเวลา อย่างไรบ้าง	3.48	1.220	มาก
7.ท่านสามารถก้าวหน้าในการทำงาน ในองค์กรอย่างไรบ้าง	3.77	1.057	มาก
8.ท่านมีความผูกพันกับองค์กรของท่าน ในระดับใด	4.13	1.178	มาก
รวม	3.84	1.065	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น มีค่าเท่ากับ 3.84 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในระดับข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใดบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่าถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานที่ทำไปทำงานอื่นท่านจะพึงพอใจเพียงใดบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน และการคิดในภาพรวมปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ	4.23	0.925	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติงาน	4.02	1.006	มาก
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	3.84	1.065	มาก
รวม	4.03	0.999	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 4.03 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับมีระดับความผูกพันสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีระดับความผูกพันต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษาประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่ออ้างอิงตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลมีมิติที่ทำการวัด 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีมิติย่อยที่วัดเป็น 3 ด้าน และระดับความผูกพันที่เกิดจากการรวมทุกด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การทดสอบสมมติฐานจำเป็นต้องทดสอบเป็นสมมติฐาน ดังแสดงต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่อยู่แผนกแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ	ชาย	36	4.62	0.657	7.308	0.804
	หญิง	12	3.07	0.563		
ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	36	4.44	0.746	7.229	0.161
	หญิง	12	2.76	0.507		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ชาย	36	4.27	0.789	6.583	0.829
	หญิง	12	2.57	0.716		
รวม	ชาย	36	4.44	0.719	7.156	0.506
	หญิง	12	2.80	0.576		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t – Test) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	ต่ำกว่า 30 ปี	20	5.55	0.00	145.30	0.000**
	31-40 ปี	15	4.32	0.366		
	41-50 ปี	10	3.25	0.412		
	มากกว่า 50 ปี	3	2.00	0.375		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	20	4.94	0.174	386.00	0.000**
	31-40 ปี	15	3.98	0.211		
	41-50 ปี	10	2.96	0.196		
	มากกว่า 50 ปี	3	1.58	0.315		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ต่ำกว่า 30 ปี	20	4.79	0.251	206.32	0.000**
	31-40 ปี	15	3.78	0.248		
	41-50 ปี	10	2.87	0.396		
	มากกว่า 50 ปี	3	1.17	0.191		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ต่ำกว่า 30 ปี	20	4.91	0.125	288.55	0.000**
	31-40 ปี	15	4.02	0.255		
	41-50 ปี	10	3.02	0.306		
	มากกว่า 50 ปี	3	1.58	0.292		

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. ทูอาร์. จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านและภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.2 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	5.00	4.32	3.25	2.00
ต่ำกว่า 30 ปี	5.00	-	0.68	1.75	3.00
31-40 ปี	4.32	-	-	1.07	3.32
41-50 ปี	3.25	-	-	-	1.25
มากกว่า 50 ปี	2.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการยอมรับ เป็นรายกลุ่มจำแนกตามช่วงอายุ พบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับสูงกว่าบุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 50 ปี กับ 41-50 ปี และ 31-40 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.94	3.98	2.96	1.58
ต่ำกว่า 30 ปี	4.94	-	0.96	1.98	3.36
31-40 ปี	3.98	-	-	1.02	2.40
41-50 ปี	2.96	-	-	-	1.38
มากกว่า 50 ปี	1.58	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงานเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามช่วงอายุ พบความแตกต่าง ดังนี้ บุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 50 ปี กับ 41-50 ปี และ 31-40 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.79	3.78	2.84	1.17
ต่ำกว่า 30 ปี	4.79	-	1.01	1.95	3.62
31-40 ปี	3.78	-	-	0.94	2.61
41-50 ปี	2.84	-	-	-	1.67
มากกว่า 50 ปี	1.17	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายกลุ่มจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นสูงกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 50 ปี กับ 41-50 ปี และ 31-40 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.91	4.03	3.02	1.58
ต่ำกว่า 30 ปี	4.91	-	0.88	1.89	3.33
31-40 ปี	4.03	-	-	1.01	2.45
41-50 ปี	3.02	-	-	-	1.44
มากกว่า 50 ปี	1.58	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามช่วงอายุพบความแตกต่าง ดังนี้ บุคลากรฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ สูงกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 50 ปี กับ 41-50 ปี และ 31-40 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันต่อ องค์การ	สถานภาพ สมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	โสด	13	5.00	0.00	59.57	0.000**
	สมรส	26	4.39	0.526		
ด้านการปฏิบัติงาน	หย่า	4	3.09	0.120		
	แยกกันอยู่	5	2.30	0.497		
	โสด	13	5.00	0.000		
	สมรส	26	4.05	0.632	43.53	0.000**
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	หย่า	4	3.00	0.00		
	แยกกันอยู่	5	2.08	0.710		
	โสด	13	4.96	0.107		
	สมรส	26	3.88	0.462	95.59	0.000**
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	หย่า	4	2.75	0.102		
	แยกกันอยู่	5	1.60	0.614		
	โสด	13	4.98	0.036		
	สมรส	26	4.11	0.526	65.55	0.000**
	หย่า	4	2.94	0.071		
	แยกกันอยู่	5	1.99	0.601		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การรวมทั้งสามด้านและด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.3 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.13 – 4.16

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์.
จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส			
		โสด	สมรส	หย่า	แยกกันอยู่
	\bar{X}	5.00	4.39	3.09	2.30
โสด	5.00	-	0.61	1.91	2.70
สมรส	4.39	-	-	1.30	2.09
หย่า	3.09	-	-	-	0.79
แยกกันอยู่	2.30	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติ เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพสมรสพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับสูงกว่าบุคลากรฯ ที่สมรส หย่า และแยกกันอยู่ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์.
จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส			
		โสด	สมรส	หย่า	แยกกันอยู่
	\bar{X}	5.00	4.05	3.00	2.08
โสด	5.00	-	0.95	2.00	2.92
สมรส	4.05	-	-	1.05	1.97
หย่า	3.00	-	-	-	0.92
แยกกันอยู่	2.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพสมรส พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานฯ ที่มีสถานภาพ โสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานฯ ที่สมรส หย่า และแยกกันอยู่ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส			
		โสด	สมรส	หย่า	แยกกันอยู่
	\bar{X}	4.96	3.88	2.75	1.60
โสด	4.96	-	1.08	2.21	3.09
สมรส	3.88	-	-	1.13	2.28
หย่า	2.75	-	-	-	1.15
แยกกันอยู่	1.60	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha=0.05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพสมรส พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานฯ ที่มีสถานภาพ โสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นสูงกว่าพนักงานฯ ที่สมรส หย่า และแยกกันอยู่ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	สถานภาพการสมรส			
		โสด	สมรส	หย่า	แยกกันอยู่
		4.98	4.11	2.95	1.99
โสด	4.98	-	0.87	2.03	2.99
สมรส	4.11	-	-	1.16	2.12
หย่า	2.95	-	-	-	0.96
แยกกันอยู่	1.99	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามสถานภาพสมรสพบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมสูงกว่าพนักงานฯ ที่สมรส หย่า และแยกกันอยู่ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับ การศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	ต่ำกว่า ม.ปลาย	6	5.00	0.000		
	ปวช.	16	4.99	0.031		
	ปวส.	15	4.17	0.309	103.55	0.000**
ด้านการปฏิบัติงาน	ป.ตรีหรือสูงกว่า	11	2.81	0.603		
	ต่ำกว่า ม.ปลาย	6	5.00	0.000		
	ปวช.	16	4.84	0.280		
	ปวส.	15	3.84	0.293	94.15	0.000**
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	ป.ตรีหรือสูงกว่า	11	2.53	0.635		
	ต่ำกว่า ม.ปลาย	6	5.00	0.000		
	ปวช.	16	4.64	0.295		
	ปวส.	15	3.67	0.235	80.09	0.000**
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ป.ตรีหรือสูงกว่า	11	2.29	0.785		
	ต่ำกว่า ม.ปลาย	6	5.00	0.000		
	ปวช.	16	4.82	0.184		
	ปวส.	15	3.89	0.253	103.20	0.000**
	ป.ตรีหรือสูงกว่า	11	2.55	0.657		

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามการศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านและด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.4 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.18 – 4.21

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์.
จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีหรือสูงกว่า
	\bar{X}	5.00	4.99	4.17	2.81
ต่ำกว่า ม.ปลาย	5.00	-	0.01	0.83	2.19
ปวช.	4.99	-	-	0.82	2.18
ปวส.	4.17	-	-	-	1.36
ป.ตรีหรือสูงกว่า	2.81	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติสูงกว่าพนักงานฯ ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และป.ตรีหรือสูงกว่า ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์.
จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีหรือสูงกว่า
	\bar{X}	5.00	4.84	3.84	2.53
ต่ำกว่า ม.ปลาย	5.00	-	0.16	1.16	2.47
ปวช.	4.84	-	-	1.00	2.31
ปวส.	3.84	-	-	-	1.31
ป.ตรีหรือสูงกว่า	2.53	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรฯ ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีหรือสูงกว่า
ต่ำกว่า ม.ปลาย	5.00	-	0.36	1.33	2.70
ปวช.	4.64	-	-	0.97	2.34
ปวส.	3.67	-	-	-	1.37
ป.ตรีหรือสูงกว่า	2.30	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษาพบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานฯ ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และป.ตรีหรือสูงกว่า ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรีหรือสูงกว่า
	\bar{X}	5.00	4.82	3.89	2.55
ต่ำกว่า ม.ปลาย	5.00	-	0.18	1.11	2.45
ปวช.	4.82	-	-	0.93	2.27
ปวส.	3.89	-	-	-	1.34
ป.ตรีหรือสูงกว่า	2.55	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามระดับการศึกษาพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรฯ ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า ม.ปลาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมสูงกว่าบุคลากรฯ ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และป.ตรีหรือสูงกว่า ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	ต่ำกว่า 10,000 บ.	3	5.00	0.000		
	10,001-15,000 บ.	22	4.95	0.120		
	15,001-20,000 บ.	11	4.08	0.140	145.30	0.000**
	20,001- 25,000 บ.	6	3.33	0.258		
	มากกว่า 25,001 บ.	6	2.42	0.528		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บ.	3	5.00	0.000		
	10,001-15,000 บ.	22	4.74	0.389		
	15,001-20,000 บ.	11	3.86	0.247	66.44	0.000**
	20,001- 25,000 บ.	6	2.94	0.153		
	มากกว่า 25,001 บ.	6	2.23	0.739		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	ต่ำกว่า 10,000 บ.	3	5.00	0.000		
	10,001-15,000 บ.	22	4.60	0.737		
	15,001-20,000 บ.	11	3.61	0.142	88.88	0.000**
	20,001- 25,000 บ.	6	2.98	0.215		
	มากกว่า 25,001 บ.	6	1.77	0.691		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ต่ำกว่า 10,000 บ.	3	5.00	0.000		
	10,001-15,000 บ.	22	4.77	0.277		
	15,001-20,000 บ.	11	3.85	0.153	110.99	0.000**
	20,001- 25,000 บ.	6	3.08	0.151		
	มากกว่า 25,001 บ.	6	0.647			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. พู อาร์ท. จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านและด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.5 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.23 – 4.26

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	15,000 บ.	20,000 บ.	25,000 บ.	25,001 บ.
		5.00	4.95	4.08	3.33	2.42
ต่ำกว่า 10,000 บ.	5.00	-	0.05	0.92	1.67	2.58
10,001-15,000 บ.	4.95	-	-	0.87	1.62	2.53
15,001-20,000 บ.	4.08	-	-	-	0.75	1.66
20,001- 25,000 บ.	3.33	-	-	-	-	0.91
มากกว่า 25,001 บ.	2.42	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับสูงกว่าบุคลากรฯ ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,001 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	15,000 บ.	20,000 บ.	25,000 บ.	25,001 บ.
	\bar{X}	5.00	4.74	3.86	2.94	2.23
ต่ำกว่า 10,000 บ.	5.00	-	0.26	1.14	2.06	2.77
10,001-15,000 บ.	4.74	-	-	0.88	1.80	2.51
15,001-20,000 บ.	3.86	-	-	-	0.92	1.63
20,001- 25,000 บ.	2.94	-	-	-	-	0.71
มากกว่า 25,001 บ.	2.23	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้พบความแตกต่างดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,001 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ต่ำกว่า 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	15,001- 20,000 บ.	20,001- 25,000 บ.	มากกว่า 25,001 บ.
		5.00	4.60	3.61	2.98	1.77
ต่ำกว่า 10,000 บ.	5.00	-	0.4	1.39	2.02	3.23
10,001-15,000 บ.	4.60	-	-	0.99	1.62	2.83
15,001-20,000 บ.	3.61	-	-	-	0.63	1.84
20,001- 25,000 บ.	2.98	-	-	-	-	1.21
มากกว่า 25,001 บ.	1.77	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมุ่งมั่นสูงกว่าพนักงานๆที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,001 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	15,000 บ.	20,000 บ.	25,000 บ.	25,001 บ.
	\bar{X}	5.00	4.77	3.85	3.08	2.14
ต่ำกว่า 10,000 บ.	5.00	-	0.23	1.15	1.92	2.86
10,001-15,000 บ.	4.77	-	-	0.92	1.69	2.63
15,001-20,000 บ.	3.85	-	-	-	0.77	1.71
20,001- 25,000 บ.	3.08	-	-	-	-	0.94
มากกว่า 25,001 บ.	2.14	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้พบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และมากกว่า 25,001 บาท ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคามสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ระดับความผูกพันต่อ องค์กร	อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	0 – 5 ปี	28	4.88	0.236	165.10	0.000**
	5 – 10 ปี	15	3.67	0.408		
	มากกว่า 10 ปี	5	2.30	0.497		
ด้านการปฏิบัติงาน	0 – 5 ปี	28	4.69	0.428	80.24	0.000**
	5 – 10 ปี	15	3.41	0.497		
	มากกว่า 10 ปี	5	2.07	0.710		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	0 – 5 ปี	28	4.55	0.452	111.81	0.000**
	5 – 10 ปี	15	3.27	0.375		
	มากกว่า 10 ปี	5	1.60	0.615		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	0 – 5 ปี	28	4.71	0.354	122.24	0.000**
	5 – 10 ปี	15	3.45	0.406		
	มากกว่า 10 ปี	5	1.99	0.601		

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านและด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.6 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.28 – 4.31

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู.อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน		
		0 – 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.88	3.67	2.30
0 – 5 ปี	4.88	-	1.21	2.58
5 – 10 ปี	3.67	-	-	1.37
มากกว่า 10 ปี	2.30	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู.อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงาน พบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรพนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู.อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน		
		0 – 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.69	3.41	2.08
0 – 5 ปี	4.69	-	1.28	2.61
5 – 10 ปี	3.41	-	-	1.33
มากกว่า 10 ปี	2.08	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงานพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน		
		0 – 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.55	3.27	1.60
0 – 5 ปี	4.55	-	1.28	2.95
5 – 10 ปี	3.27	-	-	1.67
มากกว่า 10 ปี	1.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามอายุงานพบความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน		
		0 – 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.71	3.45	1.99
0 – 5 ปี	4.71	-	1.26	2.72
5 – 10 ปี	3.45	-	-	1.46
มากกว่า 10 ปี	1.99	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายกลุ่มจำแนกตามอายุงานพบความแตกต่าง ดังนี้ พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่อยู่แผนกแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามแผนก

ระดับความผูกพันต่อ องค์การ	แผนก	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติการเข้าใจ และยอมรับ	บัญชี	3	5.00	0.000	8.175	0.000**
	การตลาด	4	5.00	0.000		
	HR	3	5.00	0.000		
	จัดซื้อ	2	5.00	0.000		
	นำเข้าส่งออก	2	5.00	0.000		
	วิศวกรรม	7	5.00	0.000		
	ฝ่ายผลิต	27	3.64	0.839		
ด้านการปฏิบัติงาน	บัญชี	3	5.00	0.000	11.728	0.000**
	การตลาด	4	5.00	0.000		
	HR	3	5.00	0.000		
	จัดซื้อ	2	5.00	0.000		
	นำเข้าส่งออก	2	5.00	0.000		
	วิศวกรรม	7	4.73	0.301		
	ฝ่ายผลิต	27	3.32	0.808		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	บัญชี	3	5.00	0.251	11.384	0.000**
	การตลาด	4	5.00	0.248		
	HR	3	5.00	0.396		
	จัดซื้อ	2	4.94	0.088		
	นำเข้าส่งออก	2	4.56	0.088		
	วิศวกรรม	7	4.45	0.098		
	ฝ่ายผลิต	27	3.13	0.875		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	บัญชี	3	5.00	0.125	10.645	0.000**
	การตลาด	4	5.00	0.255		
	HR	3	5.00	0.306		
	จัดซื้อ	2	4.98	0.029		
	นำเข้าส่งออก	2	4.85	0.029		
	วิศวกรรม	7	4.73	0.127		
ฝ่ายผลิต	27	3.36	0.829			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนกโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่อยู่แผนกแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านและด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2.7 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบเป็นไปดังตารางที่ 4.33 – 4.36

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามแผนก

แผนก	\bar{X}	บัญชี	การ ตลาด	HR	จัดซื้อ	นำเข้า ส่งออก	วิศวกรรม	ฝ่าย ผลิต
	\bar{X}	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.64
บัญชี	5.00	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.36
การตลาด	5.00	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	1.36
HR	5.00	-	-	-	0.00	0.00	0.00	1.36
จัดซื้อ	5.00	-	-	-	-	0.00	0.00	1.36
นำเข้าส่งออก	5.00	-	-	-	-	-	0.00	1.36
วิศวกรรม	5.00	-	-	-	-	-	-	1.36
ฝ่ายผลิต	3.64	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ เป็นรายคู่จำแนกตามแผนกมีความแตกต่าง ดังนี้

บุคลากรที่อยู่ทุกแผนกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับสูงกว่าพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามแผนก

แผนก	บัญชี	การ ตลาด	HR	จัดซื้อ	นำเข้า ส่งออก	วิศวกรรม	ฝ่าย ผลิต
	\bar{X}	5.00	5.00	5.00	5.00	4.73	3.32
บัญชี	5.00	-	0.00	0.00	0.00	0.27	1.68
การตลาด	5.00	-	-	0.00	0.00	0.27	1.68
HR	5.00	-	-	-	0.00	0.27	1.68
จัดซื้อ	5.00	-	-	-	-	0.27	1.68
นำเข้าส่งออก	5.00	-	-	-	-	-	0.27
วิศวกรรม	4.73	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายผลิต	3.32	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่จำแนกตามแผนกพบความแตกต่างดังนี้

บุคลากรที่อยู่ทุกๆ แผนกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามแผนก

แผนก	บัญชี	การ ตลาด	HR	จัดซื้อ	นำเข้า ส่งออก	วิศวกรรม	ฝ่าย ผลิต	
	\bar{X}	5.00	5.00	5.00	4.94	4.56	4.45	3.13
บัญชี	5.00	-	0.00	0.00	0.06	0.44	0.55	1.87
การตลาด	5.00	-	-	0.06	0.44	0.55	1.87	1.87
HR	5.00	-	-	-	0.06	0.44	0.55	1.87
จัดซื้อ	4.94	-	-	-	-	0.38	0.49	1.81
นำเข้าส่งออก	4.56	-	-	-	-	-	0.11	1.43
วิศวกรรม	4.45	-	-	-	-	-	-	1.32
ฝ่ายผลิต	3.13	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี เป็นรายคู่จำแนกตามแผนกพบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานที่อยู่แผนกบัญชี การตลาด HR จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานฝ่ายจัดซื้อ วิศวกรรม และฝ่ายผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายคู่จำแนกตามแผนก

แผนก	บัญชี	การ ตลาด	HR	จัดซื้อ	นำเข้า ส่งออก	วิศวกรรม	ฝ่าย ผลิต	
	\bar{X}	5.00	5.00	5.00	4.98	4.85	4.73	3.36
บัญชี	5.00	-	0.00	0.00	0.02	0.15	0.27	1.64
การตลาด	5.00	-	-	0.00	0.02	0.15	0.27	1.64
HR	5.00	-	-	-	0.02	0.15	0.27	1.64
จัดซื้อ	4.98	-	-	-	-	0.13	0.25	1.62
นำเข้าส่งออก	4.85	-	-	-	-	-	0.12	1.49
วิศวกรรม	4.73	-	-	-	-	-	-	1.37
ฝ่ายผลิต	3.36	-	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามแผนกพบความแตกต่าง ดังนี้ บุคลากรที่อยู่แผนกบัญชี การตลาด HR มีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวมสูงกว่าบุคลากรฝ่ายวิศวกรรม และฝ่ายผลิต ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามปลายเปิดจากข้อคำถามส่วนที่ 3 โดยแบ่งเป็น 2 ข้อ ดังนี้

4.1 ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือ โครงการที่ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามปรากฏผลตามตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	30	62
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	18	38
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มตัวอย่างจากบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ทั้งสิ้น 48 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนที่ 3 ในเรื่องข้อเสนอแนะว่าบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการอย่างใดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ส่วนผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 38

ข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 30 คน ตอบกลับมาจำแนกได้เป็น 6 รายการ โดยมีความถี่ของจำนวนที่ตอบและค่าร้อยละแสดงดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนความถี่ของผู้ตอบ	ร้อยละ
1. จัดสถานที่ในการผ่อนคลาย เช่น ห้องสัมมนา ห้องออกกำลังกาย ห้องคาราโอเกะ	9	30
2. ส่งเสริมพนักงานระดับล่างให้โอกาสไปดูงาน นอกสถานที่หรือโรงงานอื่น	7	23.33
3. โครงการแข่งขันกีฬาประจำปี	5	16.67
4. การส่งเสริมให้ศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษา แก่พนักงานและบุตร	4	13.33
5. การเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย เช่น บุตร ภรรยา สามี บิดา	3	10
6. มีการประกวดร้องเพลงปีละครั้ง และมีดนตรีเดือนละครั้ง	2	6.67

จากตารางที่ 4.38 ประเด็นที่พนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม คำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมด 6 ข้อ เห็นว่า บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมตามความต้องการ ดังต่อไปนี้ อันดับ 1 จัดสถานที่ในการผ่อนคลาย เช่น ห้องสัมมนาการห้องออกกำลังกาย ห้องคาราโอเกะมากที่สุด อันดับ 2 ส่งเสริมบุคลากรระดับล่างให้มีโอกาสไปดูงานนอกสถานที่หรือโรงงานอื่น อันดับ 3 โครงการแข่งขันกีฬาประจำปี อันดับ 4 การส่งเสริมให้ศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษาแก่นักงานและบุตร อันดับ 5 การเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย เช่น บุตรภรรยา สามี บิดา อันดับ 6 มีการประกวดร้องเพลงปีละครั้ง และมีดนตรีเดือนละครั้ง ตามลำดับ

4.2 ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่ากิจกรรมใดในบริษัท ไม่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ไม่มีผู้ตอบ จึงเห็นว่าไม่มีกิจกรรมใด จะต้องยกเลิก



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด เป็น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้ศึกษาจะสรุปผลและนำเสนอการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด
- 1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ถูกใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด โดยมีจำนวนประชากรที่จะศึกษาทั้งหมด 54 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกใช้เป็นตัวแทนของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในการศึกษานี้คือ 48 ตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เพื่อ เลือกรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการกำหนดค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 5% โดยใช้วิธีเลือกตามอัตราส่วน ช่วยสนับสนุน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วยชุดคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ชุดคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ชุดคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร มีระดับความผูกพันให้เลือกรับ 5 ระดับ โดยได้แยกชุดคำถามเป็น 3 หมวด ดังนี้ ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี จงรักภักดี และแบ่งระดับไว้ ดังนี้

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1) ระดับคะแนน 5 | หมายถึงผูกพันมากที่สุด |
| 2) ระดับคะแนน 4 | หมายถึงผูกพันมาก |
| 3) ระดับคะแนน 3 | หมายถึงผูกพัน |
| 4) ระดับคะแนน 2 | หมายถึงผูกพันน้อย |
| 5) ระดับคะแนน 1 | หมายถึงผูกพันน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ชุดคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนะกิจกรรมหรือการเสริมสร้างความผูกพันในที่ทำงานหรือองค์กร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในครั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลที่ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในส่วนนี้จะจะเป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือเป็นชุดแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ จากบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ซึ่งอยู่ในขอบเขตของการศึกษาที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 จำนวน 48 ตัวอย่าง

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในส่วนนี้จะจะเป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้สืบค้นเอกสารจากบริษัท วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาคั้งนี้

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 48 ชุด ไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สำหรับระบบปฏิบัติการ Windows โดยนำเอาผลจากโปรแกรมที่ได้ทำการวิเคราะห์ออกมาไปใช้ ดังนี้

1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคำตอบของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคะแนน ที่วัดระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-Test) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก รายได้จากการทำงาน อายุงาน

3) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการนับจำนวน และหาค่าร้อยละในแต่ละข้อ

1.3 ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 48 คน มีเพศชาย 36 คน และเพศหญิง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และ 25 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุไล่ตามลำดับดังนี้ อายุต่ำกว่า 30 ปี มี 20 คน (41.67%) อายุระหว่าง 31-40 ปี มี 15 คน (31.25%) อายุระหว่าง 41-50 ปี มี 10 คน (20.83%) และอายุมากกว่า 50 ปี มี 3 คน (6.25%)

ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงการศึกษาดังนี้ ระดับ ปวช. 16 คน (33.33%) ระดับ ปวส. 15 คน (31.25%) ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า 11 คน (22.92%) ระดับมัธยมตอนปลาย หรือต่ำกว่า 6 คน (12.50%)

ส่วนสถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะดังนี้ สมรส 26 คน (54.17%) โสด 13 คน (27.08%) แยกกันอยู่ 5 คน (10.42%) หย่าร้าง 4 คน (8.33%)

ส่วนรายได้ต่อเดือนนั้นเป็นดังนี้ มีรายได้ 10,000-15,000 บาท 22 คน (45.83%) มีรายได้ 15,001-20,000 บาท 11 คน (22.92%) มีรายได้ 20,001-25,000 บาท กับ มากกว่า 25,000 บาท ในจำนวนเท่ากัน 6 คน (12.50%) และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน (6.25%)

และมีอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ ตามลำดับ 0-5 ปี จำนวน 28 คน (58.33%) 5-10 ปี จำนวน 15 คน (31.25%) และมากกว่า 10 ปี 5 คน (10.42%)

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู อาร์.

จำกัด ได้แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้ ด้านทัศนคติการเข้าใจและการยอมรับ จะมีความผูกพันในระดับมากที่สุด (4.23) ด้านการปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันในระดับมาก (4.02) และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี จงรักภักดี จะมีความผูกพันในระดับมาก (3.84) โดยภาพรวมทั้งหมดจะมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (4.03)

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่ออ้างอิงตารางที่ 4.5 ในบทที่ 4 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อบริษัท ไอ.ทู.อาร์. จำกัด ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามเพศโดยการทดสอบ t-Test พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ ปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามอายุโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.00$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.94$ และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.58$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.79$ และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.17$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.91$ และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.58$

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่โสดมีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.3$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่โสดมีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.08$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่โสดมีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.96$ และแตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.6$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านภาพรวม พบว่า พนักงานที่โสดมีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.98$ และแตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.99$

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่น โดยปริญญาตรีมีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.81$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีความผูกพันสูงสุดคือ $X = 5.00$ และแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่น โดยปริญญาตรี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $X = 2.53$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมตอนปลาย มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่น โดยปริญญาตรี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.3$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ากว่ามัธยมตอนปลาย มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับการศึกษาอื่น โดยปริญญาตรี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.55$

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้โดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับรายได้อื่น โดยรายได้มากกว่า 25,001 บาท มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.42$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับรายได้อื่น โดยรายได้มากกว่า 25,001 บาท มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.23$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับรายได้อื่น โดยรายได้มากกว่า 25,001 บาท มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.77$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากระดับรายได้อื่น โดยรายได้มากกว่า 25,001 บาทมีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.14$

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามอายุงานโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.88$ และแตกต่างจากอายุอื่น โดยอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.3$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.69$ และแตกต่างจากอายุอื่น โดยอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 2.08$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.55$ และแตกต่างจากอายุอื่น โดยอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.6$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 4.71$ และแตกต่างจากอายุอื่น โดยอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 1.99$

สมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานบริษัท ไอ.ทู อาร์. จำกัด ที่อยู่แผนกแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม จำแนกตามแผนกโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานที่อยู่แผนกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ค่าทางสถิติ เท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่อยู่ในทุกแผนก ยกเว้นฝ่ายผลิตมีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากแผนกฝ่ายผลิต โดยฝ่ายผลิต มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 3.64$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกบัญชี การตลาด HR จัดซื้อ นำเข้าส่งออก มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากแผนกอื่น โดยฝ่ายผลิต มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 3.32$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกบัญชี การตลาด HR มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากแผนกอื่น โดยฝ่ายผลิต มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 3.13$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนก บัญชี การตลาด HR มีความผูกพันสูงสุดคือ $\bar{X} = 5.00$ และแตกต่างจากแผนกอื่น โดยฝ่ายผลิต มีความผูกพันต่ำสุดคือ $\bar{X} = 3.36$

2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ในด้านของระดับความผูกพันต่อองค์การนั้น ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอภิปรายผลโดยแบ่งเป็นข้อได้ ดังต่อไปนี้

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ อภิสิทธิ์ บุญความดี (2554)

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุที่แก่กว่า

2.3 สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่ยังโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแบบอื่น

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมตอนปลายหรือต่ำกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอื่น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุริพร อ่อนศรี (2555)

2.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน ทุกด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งมีรายได้ต่ำกลับมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า

2.6 อายุงาน พบว่า พนักงานในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานที่นานกว่า

2.7 แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ที่อยู่แผนกแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่อยู่แผนก บัญชี การตลาด และ HR มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่อยู่แผนกอื่น

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันมีความสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

ผลจากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนบริหารของบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้นได้ ดังนี้

3.1.1 พนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงหาแนวทางเพื่อสร้างให้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นเพื่อพนักงานจะได้ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรสูงตามด้วย ตลอดทั้งมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

3.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กันทั้งหมด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมีบทบาทมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะในด้านทัศนคติการเข้าใจและยอมรับ ด้านการปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีเพื่อพนักงานฯ จะได้ภูมิใจเสมอที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก รู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่ 2 คิดจะทำงานให้กับองค์กรตลอดไป และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.1.3 ข้อเสนอแนะของคำถามปลายเปิด

จากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำแนกได้เป็น 6 รายการเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เห็นว่า บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ควรจัดโครงการ 1. จัดสถานที่ในการผ่อนคลาย เช่น ห้องสัมมนา ห้องออกกำลังกาย ห้องคาราโอเกะ 2. ส่งเสริมพนักงานระดับล่างให้โอกาสไปดูงานนอกสถานที่หรือโรงงานอื่น 3.โครงการแข่งขันกีฬาประจำปี 4. การส่งเสริมให้

ศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานและบุตร 5. การเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย เช่น บุตร ภรรยา สามี บิดา 6. มีการประกวดร้องเพลงปีละครั้ง และมีดนตรี เดือนละครั้ง ตามลำดับ ตามความต้องการของพนักงานสูงสุดและควรสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ทุกๆ 6 เดือน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อความถูกต้องของการกระจายข้อมูลยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ คือ การศึกษาเฉพาะลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ลักษณะงานส่วนตัว ส่วนกลุ่ม เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กัญญา ดินทรต้นศิริกุล. (2553). “เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาวิทยานิพนธ์*. หน้าที่ 8 (103-106). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กัลยา วาณิชบัญชา และจิตา วาณิชบัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.
(พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดี กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. (สารนิพนธ์ปริญญา
การศึกษาศาสตรบัณฑิต (การอุดมศึกษา) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพมหานคร.
- จัวร์ อ่อนศรี. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมศิริสาทร แอ็กเซ็ลคูทิวเซอร์วิส
เรสซิเดนซ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วี. พริน. (1991).
- บุศรา เล็กแแบ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะ
หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พัชราภรณ์ ร่วมสุข. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ออกค้า
เมมโมเร็นล จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ยิ่งยงค์ ไชยทา. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานสุราษฎร์ชัย จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรรณัท เตเสถียรวงศ์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สวรรยา นาดอน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
อินเตอร์เนชั่นแนล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สุพัตรา ชูสิทธิกรณ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคาร
ชนชาติ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อภิสิทธิ์ บุญความดี. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อัจฉรา อุณหเลขกะ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง
แห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม**เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาช่วยตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพัน

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ชรินทร์ เตมีรักษ์



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงไปในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี
 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี
 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. หย่าร้าง
 4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ระดับมัธยมปลายหรือต่ำกว่า
 2. ระดับ ปวช.
 3. ระดับ ปวส.
 4. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. รายได้ต่อเดือน

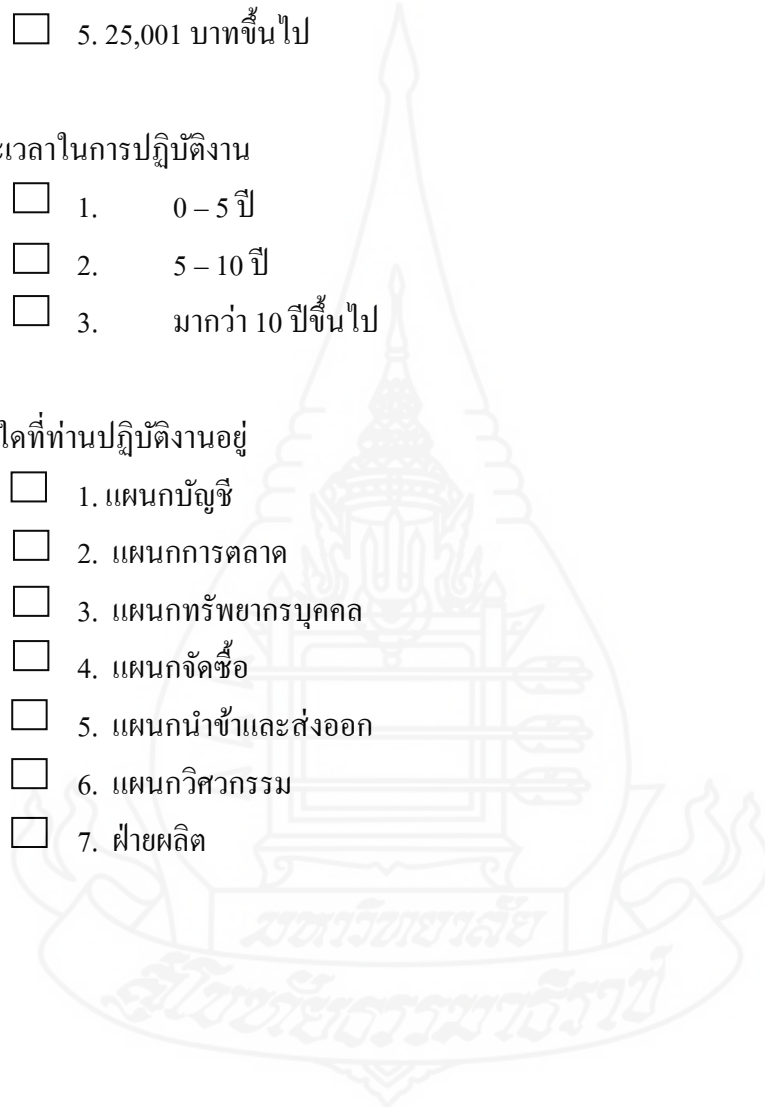
- 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2. 10,001 – 15,000 บาท
- 3. 15,001 – 20,000 บาท
- 4. 20,001 – 25,000 บาท
- 5. 25,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1. 0 – 5 ปี
- 2. 5 – 10 ปี
- 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7. แผนกใดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

- 1. แผนกบัญชี
- 2. แผนกการตลาด
- 3. แผนกทรัพยากรบุคคล
- 4. แผนกจัดซื้อ
- 5. แผนกนำเข้าและส่งออก
- 6. แผนกวิศวกรรม
- 7. ฝ่ายผลิต



ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและยอมรับกับคำถามเป็นระดับใด โปรดกาเครื่องหมาย X ในช่องตามความรู้สึก มากน้อยตามระดับคะแนน ดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ทักษะ					
1.1 ท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทมากน้อยเพียงใด					
1.2 ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด					
1.3 ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้เพียงใด					
1.4 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เพียงใด					
1.5 ท่านคิดว่านโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร ชัดเจนเพียงใด					
1.6 ท่านคิดว่านโยบาย และเป้าหมาย ขององค์กร เหมาะสมกับองค์กรเพียงใด					
1.7 ท่านเห็นด้วยกับ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร มากน้อยเพียงใด					
1.8 การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด					
2. การปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.1 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด					
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของงานมากน้อยเพียงใด					
2.3 ท่านมีอิสระในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
2.4 ที่ท่านทำงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด					
2.5 การทำงานของท่านมีการสนับสนุนจากเพื่อนมากน้อยเพียงใด					
2.6 ถ้าเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะแก้ไขได้ในระดับไหน					
2.7 งานที่ท่านทำงานอยู่มีความท้าทายมากน้อยเพียงใด					
2.8 ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้มากน้อยเพียงใด					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ความมุ่งมั่น					
3.1 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใด					
3.2 ถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานที่ทำไปทำงานอื่นท่านจะพึงพอใจเพียงใด					
3.3 ท่านตั้งใจจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด					
3.4 ท่านมีการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด					
3.5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลามากน้อยเพียงใด					
3.6 ท่านสามารถทำงานโดยไม่ได้ค่าล่วงเวลาอย่างไรบ้าง					
3.7 ท่านสามารถก้าวหน้าในการทำงานในองค์กรอย่างไรบ้าง					
3.8 ท่านมีความผูกพันกับองค์กรของท่านในระดับใด					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ กิจกรรมหรือการเสริมสร้างความผูกพันในที่ทำงานหรือองค์กร

ถ้าให้ท่านเสนอกิจกรรมดีๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้สึผูกพันในบริษัท ท่านคิดว่าควรจะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านคิดว่ากิจกรรมใดในบริษัทไม่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายชนินทร์ เตมีรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2539
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด 79/2 หมู่ 3 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกวิศวกรรม

