

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา  
บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

นางสาวนวลใจ สว่างตระกูล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Organizational Commitment of Personnel A Case Study**  
**Krungthai Feedmill Public Company Limited**

**Miss Nuanjai Sawangtrakul**

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

2012

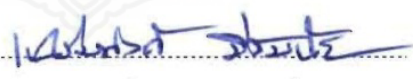
หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา  
บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)  
ชื่อและนามสกุล นางสาวนวลใจ สว่างตระกูล  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ขมจินดา)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา

บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

**ผู้ศึกษา** นางสาวนวลใจ สว่างตระกูล **รหัสนักศึกษา** 2513000220 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 316 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับของความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 177 คน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน ปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน (3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)



**Independent Study title:** Organizational Commitment of Personnel A Case Study  
Krungthai Feedmill Public Company Limited

**Author:** Miss Nuanjai Sawangtrakul; **ID:** 2513000220;

**Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Suwena Tangpothisuwan, Associate Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The purposes of this research were to (1) Study the levels of organization Commitment of Krungthai Feedmill Public Company Limited's personnel. (2) Study to identify factors affecting to their sense of belonging to the company (3) Provide recommendations to enhance and encourage organization commitment.

The research population consisted of 361 Krungthai Feedmill Public Company Limited's personnel. Survey Research The research samples consisted of 177 at the significant level of 0.05 including academic and operation staff, and were chosen by Accidental Sampling. Data were collected from constructed questionnaires, and analyzed by frequencies, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test F-test and pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results show that (1) Krungthai Feedmill Public Company Limited's personnel have high level of commitment to the organization (2) Factors affecting organization commitment of the employees are personal factors. Among several personal factors, sex, age, marital status. While educational background, position, years of personnel, has no significant relationship. Factors affecting organization commitment of the personnel are Job characteristic have high level of commitment to the organization were work challenging, work promotion, work complication. and organization factors were superior relationship, peer relationship, work environment, work freedom also has significantly positive correlation with the commitment of personnel in total and in part at the 0.05 level. (3) The recommendations to enhance and encourage organization commitment include an adjustment of personnel's salary and benefits to match with current economic situation, an additional supports on child education including the right for enrollment in to Krungthai Feedmill Public Company Limited's Demonstration company for supporting staff's children, an equal and equivalent treatments regarding personnel's benefit, performance evaluation, and an increase in communication between management and staff.

**Keywords:** Organization commitment, Personnel, Krungthai Feedmill  
Public Company Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ทางมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เชิญมาให้ความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ และพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ทุกคนในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่อำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้กรุณา เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้

นอกเหนือจากผู้มีพระคุณที่กล่าวข้างต้นแล้ว ผู้ที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ที่เสียสละความอดทนให้กำลังใจตลอดมา เพื่อความสำเร็จของผู้ศึกษาคือ คุณแม่ นุชรี มาละวิชัย ซึ่งเป็นที่รักยิ่ง

ประโยชน์อื่นๆ อันพึงมีในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน

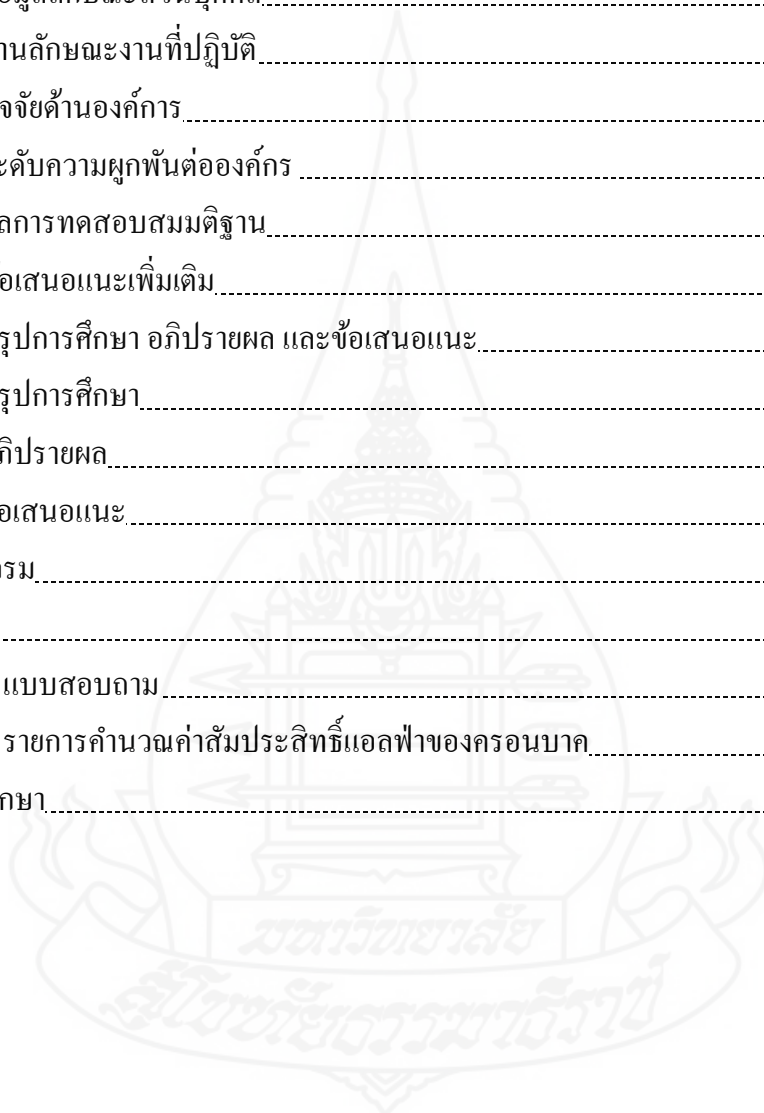
นวลใจ สว่างตระกูล  
ตุลาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน).....	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	15
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	37
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	39
ปัจจัยด้านองค์การ.....	43
ระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	48
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	52
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	66
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปการศึกษา.....	67
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	79
ก แบบสอบถาม.....	80
ข รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค.....	87
ประวัติผู้ศึกษา.....	90



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y .....	24
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล .....	38
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมและ จำแนกรายด้าน .....	39
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความยากง่าย ของงาน จำแนกรายข้อ .....	40
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทาย ของงานจำแนกรายข้อ .....	41
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ของงานจำแนกรายข้อ .....	42
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็น ในปัจจัยด้านองค์การ ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน .....	43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านสภาพแวดล้อม ขององค์การ จำแนกรายข้อ .....	44
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์ ของผู้ร่วมงาน จำแนกรายข้อ .....	45
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์ ของหัวหน้างาน จำแนกรายข้อ .....	46
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความมีอิสระ ในการทำงาน จำแนกรายข้อ .....	47
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ จำแนกรายด้าน .....	48
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ .....	49
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การด้านความความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกรายข้อ .....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท จำแนกรายชื่อ...	51
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	58
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	59
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์การ.....	60
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ.....	61
ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ. ไทยอาหารสัตว์.....	62
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์การ.....	63
ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ.....	64
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ. ไทยอาหารสัตว์.....	65

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและสภาวะการแข่งขันในโลกของการสื่อสารแบบไร้พรมแดนทำให้การแข่งขันรุนแรงมากขึ้น องค์กรต้องมีการปรับตัวในด้าน โครงสร้างองค์กร การพัฒนาพนักงาน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนระบบงาน ฯลฯ เพื่อให้บริษัทอยู่รอด ซึ่งในอดีตมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากนัก เพราะมีแนวความคิดว่าเมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจ้างได้ตามความต้องการ การที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีหรือไม่อยู่ที่ความสามารถในการเลือกสรร หากยังไม่สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานได้ หรือบุคลากรที่มีอยู่แล้วไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมองว่าองค์กรมีเงินก็สามารถที่จะจ้างใครก็ได้เข้ามาทำงานแทน แต่ในทางปฏิบัติไม่ได้เป็นเช่นนั้น การที่จะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามานั้นกระทำได้ยากซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการสรรหามากมาย และองค์กรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหา ฉะนั้นหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ควรรักษาให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแนวนโยบายจากการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เนื่องจากเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นสิ่งมีค่าที่องค์กรสามารถพัฒนาให้เกิดความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมี ความทุ่มเทให้กับงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรัก การปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่



ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยจำจุน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยจำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นได้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน ควบคู่ไปกับการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาร่วมงาน และสุดท้ายก็ขึ้นอยู่กับ ทักษะคติและค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามในสภาวะการณปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกับการสื่อสาร และการคมนาคมเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว มีส่วนทำให้พนักงานมีโอกาสในการเปลี่ยนงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า เพื่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น เพื่อสวัสดิการที่ดีกว่า หรือเพื่อความสบายใจในการทำงาน นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องเผชิญความท้าทายที่มากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันพนักงานมีสิ่งดึงดูดความสนใจไปในด้านอื่น พร้อมๆ กับการทำงานหรือบางครั้งอาจจะมากกว่าการทำงาน เช่น งานอดิเรก การเล่นเกมออนไลน์ การพูดคุยผ่านสังคมออนไลน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนดึงดูดศักยภาพ ประสิทธิภาพ และความสนใจในการทำงานให้ลดน้อยลงไปไม่มากนักน้อย พนักงานเหล่านี้มักเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง และรอการป้อนจากทางบริษัทมากกว่าที่จะใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง หรือพยายามนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากตำรา จากประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ และดึงเอาศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่ในทางตรงกันข้ามเมื่อพนักงานเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต้องการหรือมีสิ่งมากระทบ เช่น การประเมินผลการทำงานหรือการว่ากล่าวตักเตือน ก็มักไม่พอใจ และพร้อมที่จะลาออกทุกเมื่อหรือเรียกได้ว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

หลายๆ องค์กรมักจะมุ่งเน้นไปที่การทำ ISO, Knowledge Management, 5ส, KPI ที่เข้าใจว่าเป็นเรื่องเร่งด่วน และมักมองพนักงานแต่ฝ่ายเดียวว่าที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร มีการเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ได้พิจารณาว่าองค์กรเองก็สามารถช่วยทำให้เกิดความผูกพัน ยึดมั่นต่อองค์กรในพนักงานได้ ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน อาจต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ร่วมกันเช่น การใช้ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์

บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ ในปีพ.ศ. 2521 ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 20,000,000 บาท มีโรงงานตั้งอยู่ ณ ที่ตั้ง 266 หมู่ 11 ตำบลในคลองบางกรูด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ บนเนื้อที่ 30 ไร่ ที่บริษัทเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ มีกำลังการผลิต 50 ตันต่อชั่วโมง พ.ศ. 2528ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2531 ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่ง

ประเทศไทย โดยมีทุนจดทะเบียน 200,000,000 บาท พ.ศ. 2532 ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 200,000,000 บาท เป็น 300,000,000 บาท และได้เพิ่มกำลังการผลิตเป็น 100 ตันต่อชั่วโมง พ.ศ. 2537 ได้จดทะเบียนแปรสภาพบริษัท จำกัด มาเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2544 ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2544 ได้ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรจะสามารถอยู่รอดหรือเติบโตภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงได้นั้นจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ได้อย่างมั่นคง โดยจะต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การฝึกอบรม และการดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนให้มีความสุขกับการทำงาน อยากรอยู่กับองค์กรนานๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานง่ายๆ การรักษาพนักงานที่ดีไว้ให้ได้ นั้น เป็นเรื่องที่ต้องการต้องการเพราะเมื่อขาดคนดีคนเก่งไปแล้วองค์กรจะต้องใช้เวลามากกว่าจะสร้างคนใหม่ขึ้นมาทดแทน อีกทั้งต้องใช้จ่ายเงินและเสียเวลา การที่จะรักษาพนักงานไว้ต้องทำให้พนักงานแต่ละคนรู้ว่าการทำงานที่เขาเข้ามาอยู่กับองค์กรแล้ว เขามีอนาคตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน จะเห็นได้ว่าหากองค์กรสามารถสร้างหรือปลูกฝังให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมบังเกิดผลดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องหาวิธีการในการที่จะธำรงรักษาพนักงานที่ดีที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานที่สุด

ผู้ศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ จึงมีความเกี่ยวข้องในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรจึงใคร่ศึกษาปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาคาดหวังว่าผลงานที่ได้นั้นจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานต่างๆ ขององค์กร เพื่อที่จะช่วยลดการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

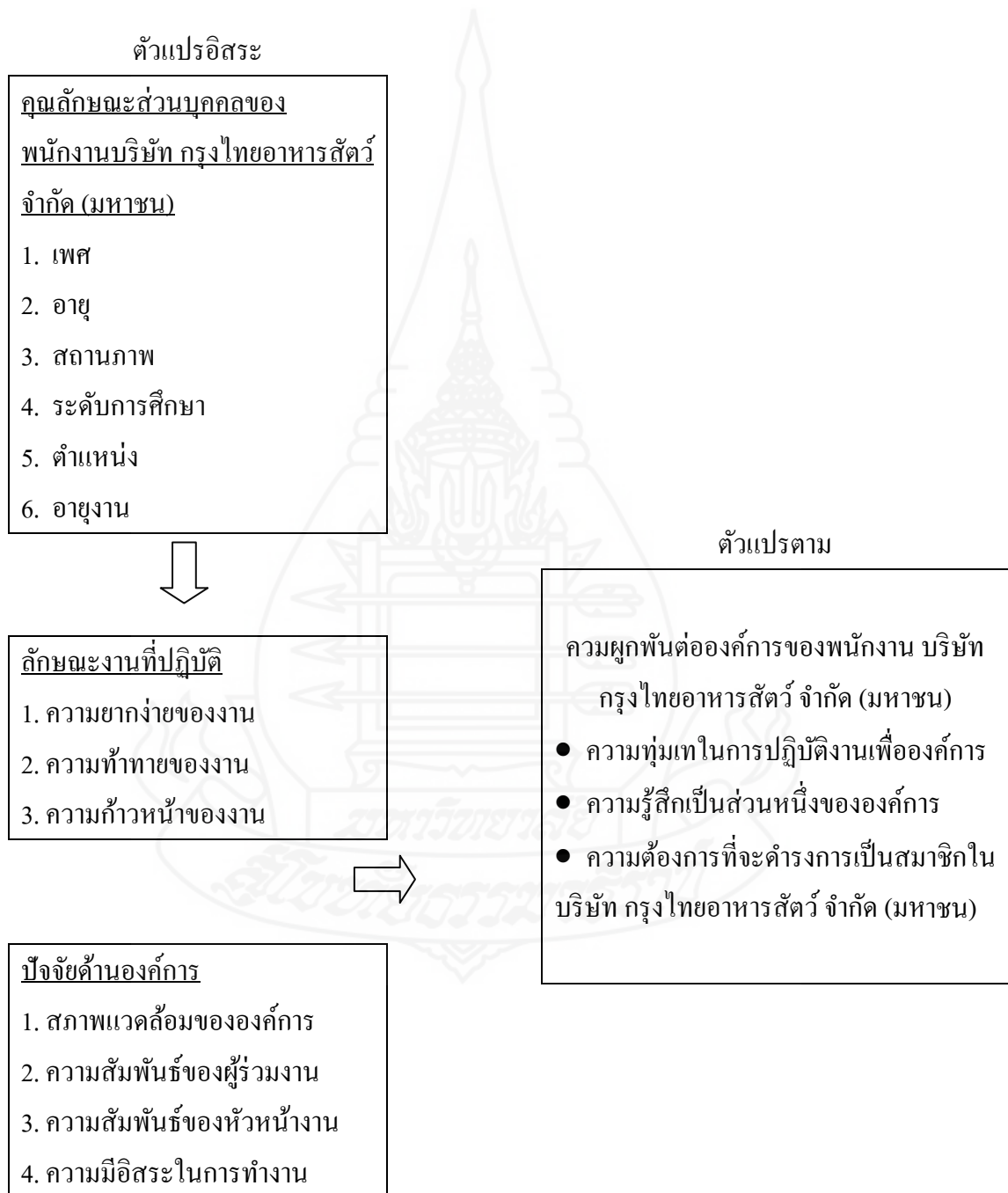
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก และองค์ประกอบ ความผูกพันของ Buchanan มากำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาโดยแสดง ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.3 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ครัวศึกษาบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

**5.1 ขอบเขตด้านประชากร** คือประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 316 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูลทางคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

**5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา** คือ การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

**5.3 ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถาม การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัทกรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ช่วงเดือนกันยายน 2555

**5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษา** ได้จำแนกตัวแปร ดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน
- 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความยากง่ายของงาน ความท้าทายของงาน และความก้าวหน้าของงาน

3) ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์การ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และความมีอิสระในการทำงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม คือองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ด้านดังนี้

- 1) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
- 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 3) ความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัทกรุงเทพอาหารสัตว์

จำกัด (มหาชน)

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 316 คน

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน

6.3 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานในองค์การต่อองค์การยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ตลอดไป

6.4 องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ในที่นี้หมายถึง บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

6.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความยากง่ายของงาน ความท้าทายของงาน และความก้าวหน้าของงาน

6.6 ความยากง่ายของงาน หมายถึง งานที่พนักงานปฏิบัติมีความยากง่าย มากน้อยเพียงใด

6.7 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่นๆ ไม่จำเจ และการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน

**6.8 ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนการทำงานให้เหมาะสม ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ โดยได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม

**6.9 ปัจจัยด้านองค์การ** หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์การ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และความมีอิสระในการทำงาน

**6.10 สภาพแวดล้อมขององค์การ** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความพร้อมในเรื่อง อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

**6.11 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

**6.12 ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน** หมายถึง ความผูกพันต่อหัวหน้างานต่อการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สามารถปรึกษากันได้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

**6.13 ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถกำหนดวิธีและแนวทางการปฏิบัติของตนเองได้ มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบปลอดจากการควบคุม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานครสัตว์ จำกัด (มหาชน) จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท กรุงเทพมหานครสัตว์ จำกัด (มหาชน) และผู้สนใจ ดังนี้

7.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครสัตว์ จำกัด (มหาชน)

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานครสัตว์ จำกัด (มหาชน)

7.3 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การในด้านการใช้กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานด้านการจัดสรรอัตรากำลังขององค์การในอนาคต

7.4 เป็นแนวทางที่จะใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน และพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

7.5 เป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาดังกล่าวประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

###### 1.1.1 ประวัติความเป็นมา

ชื่อบริษัทที่ออกหลักทรัพย์	บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)
ประเภทธุรกิจ	ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์
ที่ตั้งสำนักงานใหญ่	อาคารจีเอฟพีที เลขที่ 312 ถนนพระราม 2 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
เลขทะเบียนบริษัท	บมจ. 393
ทุนจดทะเบียน	400,000,000 บาท
ทุนชำระแล้ว	400,000,000 บาท
จำนวนหุ้น	40,000,000 หุ้น
ชนิดของจำนวนหุ้น	หุ้นสามัญ

บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้ง ในปี 2521 เป็นบริษัทในเครือของจีเอฟพีที ทำหน้าที่ผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ ดำเนินการจัดจำหน่ายอาหารไก่ให้กับบริษัท ฟาร์มกรุงไทย จำกัด บริษัท เอ็ม.เค.เอส.ฟาร์ม จำกัด และบริษัท จีพีบริดจิ่ง จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทในเครือที่ดำเนินธุรกิจฟาร์ม เลี้ยงไก่ป้อนพันธุ์ ไก่พ่อแม่พันธุ์ และไก่เนื้อ โรงงานกรุงไทยอาหารสัตว์ 1 ซึ่งตั้งอยู่ที่ จังหวัดสมุทรปราการนับเป็น 1 ในโรงงานสำคัญที่ทำหน้าที่ในการผลิต ด้วยกำลังการผลิตรวม 599,000 ตันต่อปี ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้เน้นจัดจำหน่ายให้กับลูกค้า



ทั่วไป โรงงานกรุงไทยอาหารสัตว์ 2 ถือเป็นโรงงานอาหารสัตว์แห่งใหม่ ตั้งอยู่ที่อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เปิดดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2552 โดยมีกำลังการผลิตรวม 512,000 ตันต่อปี

### 1.1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

บริษัทได้กำหนดนโยบายการดำเนินธุรกิจในการเป็นผู้นำของอุตสาหกรรมการผลิต และแปรรูป สัตว์เลี้ยงและเกษตรอย่างครบวงจร เน้นความปลอดภัยทางด้านอาหาร ตลอดจนความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ อีกทั้งรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

### 1.1.3 นโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนเสียโดยรวม มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

### 1.1.4 ภาวะผู้นำ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน และควบคุมดูแลให้ฝ่ายจัดการ บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ระมัดระวัง และหลักการข้อพึงปฏิบัติที่ดี เพื่อสิทธิประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ

คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง กับระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดให้มีระบบการประเมินความเสี่ยงเพื่อให้มีระบบควบคุมที่ดี และเป็นเครื่องมือในการลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมีระบบการสอบทานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมายและมีการควบคุมที่ดี ในด้านผู้ปฏิบัติงาน บริษัทได้กำหนดวินัยข้อบังคับที่พนักงานต้องถือปฏิบัติและกำหนดข้อพึงปฏิบัติ (Code of Conduct) นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัท ยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่คณะกรรมการมอบหมาย รวมถึงการสอบทานให้มีรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเปิดเผยอย่างเพียงพอ

### 1.1.5 จริยธรรมธุรกิจ

บริษัทได้กำหนดนโยบายจัดทำแนวทางเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อให้กรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงาน ได้รับทราบอีกทั้งเข้าใจถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนตามที่บริษัทและผู้ถือหุ้นคาดหวัง รวมทั้งเฝ้าสังเกตให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเคร่งครัด

### 1.1.6 ระบบการควบคุมและการตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหาร กำหนดมาตรการ แผนงาน และ เป้าหมายการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบ ทานว่าบริษัทมีการปฏิบัติตาม ระบบควบคุมภายในอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เช่น มี กระบวนการประเมินความเสี่ยงที่เหมาะสม มีระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูลที่ดี รวมทั้ง ระบบการติดตามและประเมินผลที่ดี เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับฝ่ายบริหาร ในการลดความ เสี่ยงทางธุรกิจ และดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

### 1.1.7 โครงสร้างการจัดการของบริษัทประกอบด้วยคณะกรรมการทั้งหมด 3 ชุด

#### 1) คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วย

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| (1) นายประสิทธิ์ ศิริมงคลเกษม | ประธานกรรมการบริษัท  |
| (2) นายวิรัช ศิริมงคลเกษม     | รองประธานกรรมการบริษัทและ กรรมการผู้จัดการ                           |
| (3) นพ.อนันต์ ศิริมงคลเกษม    | ประธานกรรมการบริหาร รองกรรมการผู้จัดการและ เลขานุการคณะกรรมการบริษัท |
| (4) นายเฉลิม สุคนธ์จักร       | ประธานกรรมการตรวจสอบและ กรรมการอิสระ                                 |
| (5) นายปารเมศ หุตระกูล        | กรรมการตรวจสอบและกรรมการอิสระ  |
| (6) นพ.สาธิต กรณิศ            | กรรมการตรวจสอบและกรรมการอิสระ  |
| (7) นางสมสิริ อิงโพธิ์ชัย     | กรรมการบริหาร  |
| (8) นางปรานี ภาคสุข           | กรรมการบริหารและผู้อำนวยการ ฝ่ายการเงิน                              |
| (9) นส.วรรณี ศิริมงคลเกษม     | กรรมการบริษัท  |
| (10) นายสุจิน ศิริมงคลเกษม    | กรรมการบริษัท  |

#### 2) คณะกรรมการบริหารประกอบด้วย

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| (1) นพ.อนันต์ ศิริมงคลเกษม | ประธานกรรมการบริหารและรอง กรรมการผู้จัดการ |
| (2) นายวิรัช ศิริมงคลเกษม  | กรรมการผู้จัดการ                           |
| (3) นางสมสิริ อิงโพธิ์ชัย  | กรรมการบริหาร                              |
| (4) นางปรานี ภาคสุข        | กรรมการบริหารและผู้อำนวยการฝ่ายการเงิน     |

## 3) คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วย

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| (1) นายเฉลิม สุคนธ์จักร  | ประธานกรรมการตรวจสอบ       |
| (2) นายปารเมศ เทระกุล    | กรรมการตรวจสอบ             |
| (3) นพ.สาธิต กรณิศ       | กรรมการตรวจสอบ             |
| (4) นายฉัตรชัย รัตนาวะไล | เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ |

## 2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาค้นคว้า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไป ดังนี้

Buchanan (อ้างถึงในสามารถ, 2544: 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนว่าเป็นของตนเอง
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Royalty) เป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ

Porter (อ้างถึงในวราพีญ, 2544:9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเข้มแข็งของแต่ละคนที่สามารถเข้ากับองค์การได้ และมีความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างเหนียวแน่นซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Steers (อ้างถึงในเบญจพร, 2539:15) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

Herbert G. Hicks (อ้างถึงในถาวร, 2543:9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อ

องค์การว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าอาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Greenberg and Baron (อ้างถึงในเบญจพร, 2544:16) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การมี 2 ชนิดคือ

1) ความผูกพันที่ต้องการคงอยู่กับองค์การทั่วไป (Continuance Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์การต่อไป เพราะบุคคลนั้นต้องการและยังไม่สามารถหางานอื่นทำได้

2) ความผูกพันที่เกิดจากความชอบพ้ององค์การ (Affective Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มทำงานเพื่อองค์การ เพราะบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

ความผูกพันกับองค์การเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันจำนวนมาก เช่น ระดับของการตอบสนองหรือความเป็นอิสระที่ได้รับจากงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์การ โดยทั่วไป เช่น การขาดงานหรือลาออก

Steer (อ้างถึงวราเพ็ญ, 2544:11) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงใช้เป็นตัวทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของบุคลากรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

Robert และ Hunt (อ้างถึงในเนตินา, 2541:26) ได้รวบรวมผลการศึกษานี้ปี 1968 ของ Kanter ที่ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่ามีองค์ประกอบ 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ความผูกพันต่อเนื่อง เป็นผลต่อเนื่องจากการได้ลงทุนเสียสละในองค์การ
- 2) ความผูกพันยึดมั่น เป็นผลจากความสัมพันธ์เหนียวแน่นในกลุ่มสังคมร่วมงาน
- 3) ความผูกพันควบคุม เป็นผลจากการยอมรับ เชื่อในบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ

ภทริกา ศิริเพชร (2541:7) ให้ความหมายคำว่าความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทศนคติ ค่านิยมตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของ

บุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:96) ให้ความหมายคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึงระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Etzioni (อ้างถึงในภัทรา, 2543:12) กล่าวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในทางลบคือภาวะความรู้สึกแตกแยก การที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้น จะต้องเป็นที่ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

Hrebiniak & Allutto (อ้างถึงในภัทรา, 2543:12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความไม่ตั้งใจที่จะละทิ้งองค์กร ไม่ว่าจะนำไปเพื่อการเพิ่มรายได้ สถานภาพความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

Bearse (อ้างถึงในประสิทธิ์, 2544:31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออกแต่มีผลตามมาทางอ้อม เช่น ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดอัตราการข่างานและอัตราการขาดงาน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

O' Reilleeg (อ้างถึงในกัลยา, 2544:9) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้สิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Salancik (อ้างถึงใน ประสิทธิ์, 2544:30) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่นำไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ

1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจ โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจและเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะ

3) Becker (อ้างถึงในประพันธ์, 2543:13 – 14) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนและพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลก็หวังผลตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Lyman W. Porter (อ้างถึงในอรรณ, 2544:10) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาดังนี้

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
- 3) มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ

Rosabeth Mass Kanter (อ้างถึงในถาวร, 2543:8) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคมเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพความสนใจบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้สิ่งทีบุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การสรุปได้ว่า คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

### 3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญมาก เพราะถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะเต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ และเป็นสิ่งที่มี



ความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการเข้าออกของบุคลากร ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

Baron (อ้างถึงในประพันธ์, 2543:18) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย
- 3) ความพึงพอใจในงานระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงในกัลยา, 2544:13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง
- 2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า ตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
- 3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนนั่นเอง

Steer (อ้างถึงวราเพ็ญ, 2544:11) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงใช้เป็นตัวทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานของบุคลากรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

Buchanan (อ้างถึงในจิระจิตต์, 2525:50) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันจะปรับตัวตามค่านิยมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

2) ความเกี่ยวพันในการทำงาน (Involvement) ความหมกมุ่นในการทำงานและพยายามจนกว่างานจะสำเร็จลง

3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (อ้างถึงในสามารถ, 2544:12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Cherrington (อ้างถึงในเบญจพร, 2544:19) ได้สรุปว่าความผูกพันกับองค์การมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1) บัณฑิตส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง อายุ เพศ ความรู้ในเรื่องงาน และระดับตำแหน่งเป็นต้น

2) ลักษณะความสัมพันธ์ในบทบาทซึ่งหมายถึงความชัดเจนในบทบาทนั้นมีความขัดแย้งหรือคลุมเครือมากหรือน้อยเพียงไร

3) ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ซึ่งหมายถึง การกระจายอำนาจ โอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

4) ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มทำงาน รู้สึกว่าตนมี



ความสำคัญต่อองค์กร และพบสิ่งที่คนคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กร เป็นต้น

## 5. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (อ้างถึงในสามารถ, 2544:17) กล่าวว่าสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัยหลายอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานผู้ชาย พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง

2) ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3) ลักษณะของโครงสร้าง องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4) ประสบการณ์ในงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์กรได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่างค์กรสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Allen and Meyer (อ้างถึงในภัทรา, 2543:6) ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากการพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอน ทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่นการลงทุนลงแรงในงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อ องค์กร

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร และเงินบำนาญ

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรู้สึกว่างค์กรพึงพาได้ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจน

ของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในงานที่ทำ เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

Porter (อ้างถึงในประสิทธิ์, 2544:33) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่า มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือย้ายไปทำงานแห่งใหม่มี 4 ประการ คือ

- 1) ปัจจัยด้านส่วนตัว เช่น อายุ บุคลิกภาพ อายุการทำงาน ความสนใจในด้านวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ
- 2) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในงาน
- 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นรูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
- 4) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์กร

จากแนวคิดซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรผู้ศึกษาจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ลักษณะงานที่ตรงกัใจ สิ่งท้าทายจากตัวงาน ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะก้าวหน้า ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายของบริษัท เงินเดือน ผลตอบแทน ความปลอดภัยในงาน สภาพการทำงานทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของพนักงาน และจากการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่านแตกต่างกันไป ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดของ บุษะนัน มาเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและชัดเจน

## 6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่มีสมมติฐานในการจูงใจว่า สุขและความพึงพอใจของพนักงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การศึกษาถึงความต้องการที่

เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ทำให้นักทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ เชื่อว่ามนุษย์จะมีความสุขและความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นเมื่อความต้องการของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง การศึกษาถึงความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ เรียกว่า เป็นการจูงใจโดยพิจารณาจากปัจจัยภายใน (Internal Motivation) ซึ่งการศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวข้องกับเรื่องราวของแต่ละบุคคล และลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์และได้ศึกษาถึงปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน (External Motivation) เช่น การศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะทั่วไปภายในองค์การที่สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจได้ ดังนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จึงได้แก่ทฤษฎีการจูงใจ ดังนี้

### 6.1 ทฤษฎีสองปัจจัย

ราณี อิศัยกุล (2548:288) ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอรัสบอร์ก นักจิตวิทยาเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน บางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอรัสบอร์กศึกษาโดยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พวกเขาพอใจในการทำงาน คือปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหา ซึ่งเขาเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth factors) เช่น ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกยอมรับ เนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยที่ทำให้พวกเขาไม่พอใจในการทำงาน คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งเขาเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance factors) ได้แก่ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และ นโยบายการบริหารขององค์การ

ทฤษฎีของเฮอรัสบอร์กเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มาจากตัวพนักงาน ไม่ใช่ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อปัจจัยนามัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและไม่ได้ช่วยจูงใจพนักงาน และปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550) กล่าวถึงเรื่องการผูกใจพนักงาน โดยอ้างถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ เฮอรัสบอร์ก ซึ่งมีชื่อเรียกกันหลายอย่าง เช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory และ The two – Factor Theory ทฤษฎีนี้ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการจูงใจ การทำงานในองค์การนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 จำพวกที่จะมีส่วนสร้างความพึงพอใจหรือ ความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน ปัจจัยชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) ส่วนปัจจัยชนิดที่สองเรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยจำพวกนี้ ได้แก่

- (1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- (2) ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
- (3) ลักษณะของงาน
- (4) ความรับผิดชอบ
- (5) ความก้าวหน้าในการงาน
- (6) การเติบโตของแต่ละบุคคล

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้ Hygiene แปลว่า การหลีกเลี่ยงความยากลำบากทางสุขภาพของมนุษย์จากสภาพแวดล้อม แม้จะเพิ่มปัจจัยจำพวกนี้ก็ไม่เป็นผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวขึ้นได้ ปัจจัยจำพวกนี้ ได้แก่

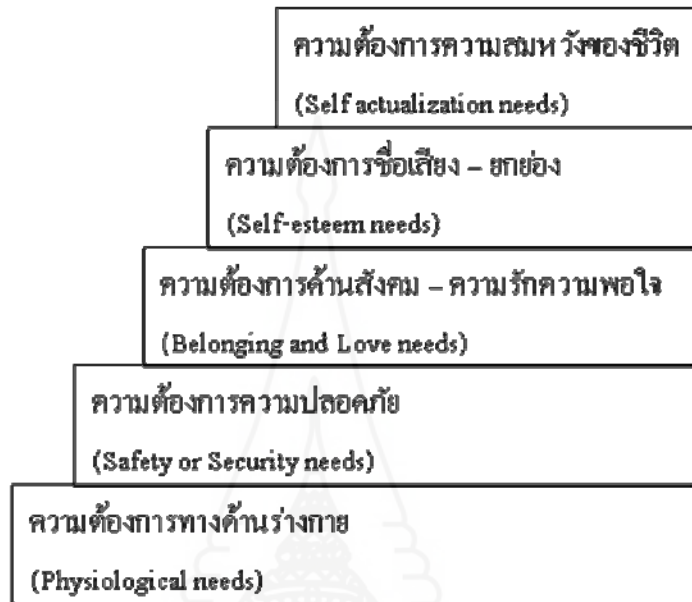
- (1) นโยบายและการบริหารงาน
- (2) เทคนิคและการควบคุมงาน
- (3) เงินเดือน ฐานะ ความมั่นคง
- (4) ความสัมพันธ์ภายในต่อผู้บังคับบัญชา
- (5) สภาพการทำงาน
- (6) เรื่องราวส่วนตัว

## 6.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ราณี อิศัยกุล (2548:283) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีสมมติฐาน ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดคือความต้องการพื้นฐานขึ้นไปจนระดับสูงสุด
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นหรือจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน

4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierachy of Need Theory)

จากภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety or Security needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

3) ความต้องการสังคม – ความรักความพอใจ (Belonging and Love needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

4) ความต้องการชื่อเสียง – ยกย่อง (Self – esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงประกอบด้วย ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self – actualization needs) ความสำเร็จในชีวิตได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ผู้บริหารต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารพึงตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าพนักงานคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด การตอบสนองความต้องการระดับสูงเป็นเรื่องยากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารจะมีความยากลำบากในการวิเคราะห์ว่าพนักงานคนใดมีศักยภาพและความพร้อมที่ก้าวไปสู่ระดับสูงต่อไป

### 6.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ธีระ พรหมน้อย (2545:28) ได้เสนอทฤษฎีแม็ก เกรเกอร์ (Mc Grogor) โดยกล่าวว่า การใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญ มีความเชื่อมั่นกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y หากทางพิสูจน์ทัศนคติที่มีต่อบุคคลเหล่านั้นว่าเป็นอย่างไร และควรใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคนที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเสนอสมมติฐาน คือ

ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 1) ธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมีโอกาส
- 2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ
- 3) โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้สำเร็จตามกำหนด จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุมสั่งการอย่างใกล้ชิด หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษเมื่อทำผิดและให้รางวัลเมื่อทำดี การปกครองคนในลักษณะนี้จึงต้องทำแบบเผด็จการ ใช้อำนาจความกลัวเป็นเครื่องมือในการควบคุมและผลักดันให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า ผู้บังคับบัญชาจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้



- 1) การที่ร่างกายและจิตใจ ได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจ อย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน
- 2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ความคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์อยู่แล้ว ดังนั้นการบังคับควบคุม ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ
- 3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์การประสบความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนผูกพัน
- 4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านการยอมรับ มีความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย
- 5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่กระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มินโนภาพ มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ
- 6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

สมพงษ์ ชิงดวง (2542:20) กล่าวถึง ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor, 1960) ที่มีแอนดริว เอฟ ซิกูลา (Andrew F Sikula) นำมาเปรียบเทียบไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เปรียบเทียบโดย แอนดริว เอฟ ซิกูลา

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นการพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งและต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่าง ซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนหลัง โดยมีหลักของ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการที่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการลำดับขั้นถัดขึ้นไป ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการด้านความสำเร็จด้วยตนเอง ดังนั้นองค์การที่ดีที่สุดคือ องค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น จนถึงขั้นสูงสุดให้บุคคลพึงพอใจจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การได้ในที่สุด

#### 6.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลันด์

คาร์เนกี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2542) กล่าวว่า เดวิด ซี. แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจ (McClelland's Motivation Theory) โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว มีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคลลันด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

### 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

กัลยา มหาอำนาจ (2544) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องริบเร่งศึกษา และหามาตรการแก้ไขโดยด่วนที่สุดเป็นอันดับแรก คือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร เพื่อลดความกดดันในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจให้เกิดความรู้สึกผูกพัน



วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันในงานสูงจะทำให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย และการที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยอันเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล เป็นความแตกต่างทางกายภาพ เช่น เพศ อายุหรือความแตกต่างทางสังคม เช่นระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกันกับอายุ

พนิดา จงคำเกิง (2551) ได้ศึกษาการสร้างควมผูกพันต่อองค์กรโรงแรม ABC พบว่าปัญหาการลาออกของบุคลากรคือ ปัญหางานล้นมือ และเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าด้านสิ่งจูงใจ ตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่มีปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุกานดา สุกคติสันต์ (2540) ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัท เงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี

นิสิต ทิพย์รักษ์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กร จากด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา อยู่ในระดับสูง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาอยู่ในระดับสูง และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งทิวา สูดแดน (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัย

ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์ และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่ การปฏิบัติราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำทายการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532: 143 – 150) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงานรวมทั้งนโยบายการบริหารงาน ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุวิดา ธรรมมณีวงศ์ (2528:74) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษาเฉพาะกรณีครู อาจารย์ ในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อวิชาชีพครู

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ แต่ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน และไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานการไฟฟ้ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงสุด สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าเกือบทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

คันสนีย์ เตชสหงส์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆ กัน ความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์กรในระดับสูง

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

วินิจัย โสมรรคา (2533: 61) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครูประถมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 95 – 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันสมาชิกในองค์กรศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

Mccaul (1982:157) (อ้างในคันสนีย์ เตชสหงส์ 2546:17) ได้ศึกษากับพนักงานในบริษัท 3 แห่ง จำนวน 258 คน พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าพอใจ มีความสำคัญ และทำทนายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) (อ้างในคันสนีย์ เตชสหงส์ 2546:17) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มผู้จัดการขายปลีก จำนวน 209 คน พบว่าขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การรับทราบดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน และความสำคัญของงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการค้าปลีก

Sheldon (1971:149) (อ้างในคันสนีย์ เตชสหงส์ 2546:16) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

และต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องทดลอง พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Welsch และ Laven (1981:1079 – 1089) (อ้างถึงในคันสนีย์ เตชัสหงส์ 2546:17) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่งและระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Walker และ Guest (อ้างในโสภา ทรัพย์อุดมมาก 2533:24) ได้ศึกษาคนงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 1,000 คน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานซ้ำซากและเหมือนกันทุกๆ วัน โดยไม่ต้องคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน พบว่า งานที่มีลักษณะจำเจทำให้คนเกิดความเบื่อหน่ายและมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

J.E. Sheridan (1992) และ C. Orpeu (1993) (อ้างในโสภา ทรัพย์อุดมมาก 2533:24) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่พนักงานมีความจงรักภักดี (loyalty) จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เขาก็จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน เพราะอยากให้องค์กรประสบความสำเร็จ



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) สำหรับการศึกษาครั้งนี้กำหนดแนวทางการศึกษารวบรวมข้อมูลดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 316 คน (ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การเลือกตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้มา โดยการสุ่มตัวอย่างตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และให้ ค่าความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ ได้จำนวนตัวอย่าง 177 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เถลิงพล, 2544: 9)

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

E = ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น } n &= \frac{316}{1+316(0.05)^2} \\ &= 176.5363 \text{ หรือประมาณ } 177 \text{ คน} \end{aligned}$$

**1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง** การเลือกตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้มาโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสิ่งตัวอย่างที่พบจนครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 177 ตัวอย่าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Closed – ended Questions) และคำถามปลายเปิด (opened – ended Questions) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความยากง่ายของงาน ความท้าทายของงาน และความก้าวหน้าของงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และความมีอิสระในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 ลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ ดังนี้



ระดับความคิดเห็น		ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	=	4
เห็นด้วยมาก	=	3
เห็นด้วยน้อย	=	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาชั้นกว่าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้ศึกษา หลังจากนั้นนำไปหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรม SPSS โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าแอลฟา 0.9058

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ในเดือนกันยายน 2555 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามไปส่งและรับข้อมูลด้วยตนเองรวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 177 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน โดยเลือกตัวอย่างสุ่มแบบบังเอิญ



เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS/PC) โดยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วนำไปผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
4. แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
5. แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
6. แบบสอบถามส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานหรือปรับปรุงงานด้านอื่นๆ ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์การ

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยและ Website ต่างๆ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการดำเนินเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดสอบ (Pretest) นำผลลัพธ์มาวัด และหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปปฏิบัติจริง

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด

3) เก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนและวิธีการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้อ้อมลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยใช้สถิติ ดังนี้

**4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** โดยการแจกแจงความถี่ และใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและแปรผลจากสูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Anderson David R, Sweeney Dennis J and Williams Thomas A อ้างถึงในสรชัย และคณะ, 2550:111) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน  
บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามส่วนที่ 2

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.26 - 4.00	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก
2.51 - 3.25	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี
1.76 - 2.50	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.75	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามส่วนที่ 3

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.26 - 4.00	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับดีมาก
2.51 - 3.25	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับดี
1.76 - 2.50	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.75	มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท  
ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถามส่วนที่ 4

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.26 - 4.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับดีมาก
2.51 - 3.25	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับดี
1.76 - 2.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับพอใช้
1.00 - 1.75	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับไม่ดี

**4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และ  
การทดสอบค่าเอฟ (F – test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product  
moment correlation coefficient)

ใช้เปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ใช้  
สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ถ้ามีค่าติดลบ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้ามีค่าเป็นบวก หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

0.76 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

0.51 – 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

0.26 – 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

0.01 – 0.25 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและรวบรวมแยกเป็นประเภท



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) โดยมีประชากรจำนวน 316 คน ผู้ศึกษาได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 177 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ปัจจัยด้านองค์กร
4. ระดับความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน
6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในองค์กร และอายุงาน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลได้ผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน) (n=177 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ	ชาย	54	30.5
	หญิง	123	69.5
อายุ	18 – 25 ปี	72	40.7
	26 – 35 ปี	56	31.6
	36 – 45 ปี	41	23.2
	45 ปีขึ้นไป	8	4.5
สถานภาพสมรส	โสด	98	55.4
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	64	36.2
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	15	8.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	10.2
	ปริญญาตรี	155	87.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.3
ระดับตำแหน่ง	พนักงาน	63	35.6
	หัวหน้างาน	114	64.4
อายุงาน	ไม่เกิน 10 ปี	100	56.5
	10-25 ปี	68	38.4
	มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	9	5.1

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง

18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมามีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็น 10 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.4 และมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

## 2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 177				
ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ความยากง่ายของงาน	2.93	0.40	ดี
2	ความท้าทายของงาน	3.21	0.88	ดี
3	ความก้าวหน้าของงาน	2.93	0.45	ดี
	<b>รวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.38</b>	<b>ดี</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความยากง่ายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับดี โดยในด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21



## 2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความยากง่ายของงาน จำแนกรายข้อ

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความยากง่ายของงาน			
1. งานของท่านมีความยากมากกว่าคนอื่น ภายในแผนกเดียวกัน	2.83	0.94	ดี
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความซับซ้อน	2.73	0.73	ดี
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นยากแค่ไหน ท่านสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.10	0.30	ดี
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาเรื่องงานของท่าน ได้เสมอ	3.10	0.48	ดี
5. งานที่ท่านทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ความ ชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	3.06	0.63	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.38</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.3 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความยากง่ายของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ไม่ว่าจะเป็นยากแค่ไหน ท่านสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย และท่านสามารถแก้ปัญหาเรื่องงานของท่านได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.10 และงานที่ท่านทำอยู่มีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.73

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน  
จำแนกรายข้อ

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความท้าทายของงาน			
1. งานที่ต้องใช้ไหวพริบและปรับตัวตามสถานการณ์	3.43	0.50	ดีมาก
2. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากที่จะทำงานอยู่เสมอ	3.06	0.58	ดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.03	0.61	ดี
4. ท่านต้องใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	3.20	0.61	ดี
5. บางครั้งได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ไม่ใช่งาน ประจำท่านก็สามารถทำได้สำเร็จ	2.86	0.77	ดี
<b>รวม</b>	3.12	0.38	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.4 พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ต้องใช้ไหวพริบและปรับตัวตามสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.43 อยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าของงาน  
จำแนกรายข้อ

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความก้าวหน้าของงาน			
1. ท่านขยันทำงานเท่าไร ก็ได้รับการปรับตำแหน่งตามความขยัน	2.87	0.81	ดี
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.67	0.57	ดี
3. คุณสมบัติของหัวหน้างานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.11	0.61	ดี
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	2.83	0.64	ดี
5. การพิจารณาความดี ความชอบมีความชัดเจน โปร่งใส	3.17	0.72	ดี
<b>รวม</b>	2.93	0.45	<b>ดี</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าของงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาความดี ความชอบมีความชัดเจน โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.17 ส่วนองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.67

### 3. ปัจจัยด้านองค์การ

#### 3.1 ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นในปัจจัยด้านองค์การ  
ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 177

ลำดับ	ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	สภาพแวดล้อมองค์การ	3.17	0.41	ดี
2.	ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	3.09	0.34	ดี
3.	ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	3.35	0.46	ดีมาก
4.	ความมีอิสระในการทำงาน	3.04	0.45	ดี
	รวม	3.16	0.28	ดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความเห็นในปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.35 อยู่ในระดับดีมาก และในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.04 อยู่ในระดับดี

### 3.2 ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ จำแนกรายข้อ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ท่านอยู่ในบริษัทรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย	3.19	0.66	ดี
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในบริษัท จัดได้เหมาะสมสวยงามน่าทำงาน	3.39	0.53	ดีมาก
3. การจัดที่นั่ง โต๊ะทำงานของท่าน	3.27	0.50	ดีมาก
4. มีความเหมาะสม สวยงามสภาพแวดล้อม โดยรอบบริษัทเหมาะสมสวยงาม	3.02	0.73	ดี
5. บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานและ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ	2.99	0.57	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.41</b>	<b>ดี</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความเห็นด้านสภาพแวดล้อมขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในบริษัท จัดได้เหมาะสมสวยงาม น่าทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.39 รองลงมาคือการจัดที่นั่ง โต๊ะทำงานของท่านมีความเหมาะสม สวยงาม มีค่าเฉลี่ย คือ 3.27 ซึ่งทั้งสองข้ออยู่ในระดับดีมาก ส่วนบริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.99 อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์  
ของผู้ร่วมงาน จำแนกรายข้อ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน			
1. ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของท่านไม่เอาเปรียบท่านเลย	3.03	0.55	ดี
2. ท่านสามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้ทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.09	0.59	ดี
3. ท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่าน ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.08	0.49	ดี
4. เวลาเลิกงานท่านก็ยินดีให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกเมื่อ	3.22	0.58	ดี
5. เพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือท่านก่อนที่ท่านจะขอความช่วยเหลือ	3.06	0.62	ดี
6. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจต่อกัน	3.09	0.59	ดี
<b>รวม</b>	3.09	0.34	ดี

ตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เวลาเลิกงานท่านก็ยินดีให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกเมื่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.22 อยู่ในระดับดี น้อยที่สุดคือในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของท่านไม่เอาเปรียบท่านเลย มีค่าเฉลี่ย คือ 3.03 อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์  
ของหัวหน้างาน จำแนกรายข้อ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความก้าวหน้าของหัวหน้างาน			
1. หัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า	3.62	0.48	ดีมาก
2. ที่ผ่านมามีท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่าน สนใจและน่าสนใจ	3.01	0.62	ดี
3. หัวหน้างานมักถามสารทุกข์สุกดิบของลูกน้อง เสมอ	3.42	0.54	ดีมาก
4. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการทำงาน และ เรื่องส่วนตัว	3.36	0.58	ดีมาก
5. หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.34	0.74	ดีมาก
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>0.46</b>	<b>ดีมาก</b>

ตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความเห็นด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.62 อยู่ในระดับดีมาก และที่ผ่านมามีท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านสนใจและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.01 อยู่ในระดับดี



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้านความมีอิสระ  
ในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.07	0.68	ดี
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.19	0.56	ดี
3. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ	2.80	0.60	ดี
4. ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้เอง	3.14	0.58	ดี
5. ท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอที่จะตัดสินใจในงานของท่าน	3.00	0.40	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.45</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.19 อยู่ในระดับดี ส่วนในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.80 อยู่ในระดับดี

#### 4. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

##### 4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 177				
ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	2.74	0.53	ดี
2.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.96	0.43	ดี
3.	ความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท	2.88	0.45	ดี
<b>รวม</b>		<b>2.86</b>	<b>0.37</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.96 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ โดยในทุกด้านอยู่ในระดับดี

#### 4.2 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกรายข้อ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

n = 177			
ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	2.80	0.78	
1. ท่านไม่เคยมาทำงานสายเลย			ดี
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย	2.83	0.69	ดี
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	2.94	0.58	ดี
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม่	2.42	0.83	พอใช้
5. ท่านเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุด	2.74	0.83	ดี
6. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ	2.72	0.87	ดี
<b>รวม</b>	2.74	0.53	ดี

ตารางที่ 4.12 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.94 อยู่ในระดับดี น้อยที่สุดคือท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 2.42 อยู่ในระดับพอใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกรายข้อ

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
1. ท่านมีความสุข และสนุกกับงาน	3.05	0.62	ดี
2. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับบริษัทท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.00	0.79	ดี
3. ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.14	0.58	ดี
4. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	2.78	0.71	ดี
5. หากมีผู้เข้าใจบริษัทท่านผิด ท่านพร้อมที่จะอธิบายสิ่ง ที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	2.85	0.59	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.96</b>	<b>0.43</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลจากการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.14 อยู่ในระดับดี น้อยที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ย คือ 2.78 อยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท จำแนกรายข้อ

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท			
1. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากบริษัทนี้เลย	2.94	0.92	ดี
2. ท่านเชื่อว่าการทำงานอยู่ในบริษัทนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป	2.98	0.68	ดี
3. ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของแผนกงาน	2.75	0.59	ดี
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่น และได้รายได้ ที่สูงกว่าแต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานอยู่ในบริษัทนี้ต่อไป	2.77	0.75	ดี
5. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง	2.97	0.43	ดี
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>0.45</b>	<b>ดี</b>

ตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัทในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าการทำงานอยู่ในบริษัทนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.98 อยู่ในระดับดี น้อยที่สุด คือ ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของแผนกงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 2.75 อยู่ในระดับดี

## 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษาคั้งนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : เพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน ด้วยการทดสอบค่าที่ (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

						n = 177
ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)	
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ชาย	2.48	0.54	-4.59	0.000	
	หญิง	2.86	0.48			
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิก	ชาย	2.86	0.53	-2.08	0.161	
	หญิง	3.01	0.37			
3. ใน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์	ชาย	2.81	0.32	-1.40	0.039	
	หญิง	2.91	0.49			
ภาพรวม	ชาย	2.72	0.41	-3.52	0.001	
	หญิง	2.93	0.34			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าเพศของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. (2-tailed) = 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึง เพศของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Sig. (2-tailed) = 0.00) ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ (Sig. (2-tailed) = 0.03) นั้น เพศของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. (2-tailed) = 0.16) นั้น เพศของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** อายุที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : อายุที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามอายุ

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.536	3	4.512	21.178	0.000
	ภายในกลุ่ม	36.857	173	0.213		
	รวม	50.393	176			
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.665	3	0.555	3.046	0.030
	ภายในกลุ่ม	31.518	173	0.182		
	รวม	33.183	176			
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรู๊งไทย อาหารสัตว์	ระหว่างกลุ่ม	1.131	3	0.377	1.859	0.138
	ภายในกลุ่ม	35.089	173	0.203		
	รวม	36.220	176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.555	3	0.852	6.556	0.000
	ภายในกลุ่ม	22.476	173	0.130		
	รวม	25.032	176			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าช่วงระดับอายุของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึง ช่วงระดับอายุของพนักงานบมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Sig. = 0.000) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. = 0.030) แสดงให้เห็นว่าช่วงระดับอายุของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ (Sig. = 0.138) นั้นช่วงระดับอายุของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพ

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.738	2	6.869	32.607	0.000
	ภายในกลุ่ม	36.655	174	0.221		
	รวม	50.393	176			
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.193	2	0.096	0.508	0.603
	ภายในกลุ่ม	32.990	174	0.190		
	รวม	33.183	176			
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ. กรุงเทพมหานคร	ระหว่างกลุ่ม	1.446	2	0.723	3.618	0.029
	ภายในกลุ่ม	34.774	174	0.200		
	รวม	36.220	176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.222	2	1.111	8.473	0.000
	ภายในกลุ่ม	22.810	174	0.131		
	รวม	25.032	176			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าสถานภาพของพนักงาน บมจ. กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึง สถานภาพของพนักงานบมจ. กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร (Sig. = 0.000) ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ (Sig. = 0.029) นั้น แสดงให้เห็นว่าสถานภาพของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. = 0.603) นั้น แสดงให้เห็นว่าสถานภาพของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.233	2	0.116	0.404	0.668
	ภายในกลุ่ม	50.160	174	0.288		
	รวม	50.393	176			
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.885	2	0.443	2.385	0.095
	ภายในกลุ่ม	32.297	174	0.186		
	รวม	33.183	176			
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ. กรู๊งไทยอาหารสัตว์	ระหว่างกลุ่ม	0.761	2	0.380	1.867	0.158
	ภายในกลุ่ม	35.459	174	0.204		
	รวม	36.220	176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.209	2	0.105	0.733	0.482
	ภายในกลุ่ม	24.823	174	0.143		
	รวม	25.032	176			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับการศึกษาของพนักงาน บมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.482 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึงระดับการศึกษาของพนักงานบมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Sig. = 0.668) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. = 0.095) ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ (Sig. = 0.158) นั้น แสดงให้เห็นว่าช่วงระดับการศึกษาของพนักงาน บมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.796	1	0.796	2.809	0.096
	ภายในกลุ่ม	49.597	175	0.283		
	รวม	50.393	176			
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.099	1	0.099	0.525	0.470
	ภายในกลุ่ม	33.084	175	0.189		
	รวม	33.183	176			
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงในบมจ. ไทยอาหารสัตว์	ระหว่างกลุ่ม	0.806	1	0.806	3.983	0.048
	ภายในกลุ่ม	35.414	175	0.202		
	รวม	36.220	176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.242	1	0.242	1.706	0.193
	ภายในกลุ่ม	24.790	175	0.142		
	รวม	25.032	176			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าตำแหน่งงานของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.193 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Sig. = 0.096) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. = 0.470) นั้น แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสำหรับด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ (Sig. = 0.048) แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งของพนักงาน บมจ.กรู๊งไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

n = 177

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.723	2	2.361	8.997	0.000
	ภายในกลุ่ม	45.670	174	0.262		
	รวม	50.393	176			
2. ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.007	2	1.504	8.670	0.000
	ภายในกลุ่ม	30.176	174	0.173		
	รวม	33.183	176			
3. ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ. กรุงเทพอาหารสัตว์	ระหว่างกลุ่ม	3.434	2	1.717	9.111	0.000
	ภายในกลุ่ม	32.786	174	0.188		
	รวม	36.220	176			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.844	2	0.422	3.037	0.051
	ภายในกลุ่ม	24.187	174	0.139		
	รวม	25.032	176			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าอายุงานของพนักงานบมจ.กรุงเทพอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายถึง อายุงานของพนักงาน

บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Sig = 0.000) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sig. = 0.000) ด้านความต้องการที่จะดำรงใน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ (Sig. = 0.000) นั้น แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความยากง่ายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการทดสอบแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์กร

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์กร	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านความยากง่ายของงาน	0.194*	0.010
2. ด้านความท้าทายของงาน	0.011*	0.880
3. ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.179*	0.017
<b>รวม</b>	<b>0.128*</b>	<b>0.090</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ( $r = 0.128$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยากง่ายของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด ( $r = 0.194$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ( $r = 0.179$ ) และด้านความท้าทายของงาน ( $r = 0.011$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน  
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านความยากง่ายของงาน	0.572*	0.000
2. ด้านความท้าทายของงาน	0.008*	0.916
3. ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.297*	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.320*</b>	<b>0.000</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ( $r = 0.320$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยากง่ายของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ( $r = 0.572$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าของงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ( $r = 0.297$ ) และ ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ( $r = 0.008$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน  
ความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์

n = 177

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิก ใน บมจ. กรู๊ปไทยอาหารสัตว์	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านความยากง่ายของงาน	0.224*	0.003
2. ด้านความท้าทายของงาน	0.037*	0.621
3. ด้านความก้าวหน้าของงาน	0.195*	0.009
<b>รวม</b>	<b>0.125*</b>	<b>0.097</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ( $r = 0.125$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยากง่ายของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด ( $r = 0.224$ ) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าของงาน ( $r = 0.195$ ) และด้านความท้าทายของงาน ( $r = 0.037$ ) ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านความสัมพันธ์ของร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการทดสอบแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์การ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเท ในการปฏิบัติเพื่อองค์การ	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ	0.101*	0.182
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	0.241*	0.001
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	0.055*	0.467
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.201*	0.007
<b>รวม</b>	<b>0.092*</b>	<b>0.223</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ( $r = 0.092$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากที่สุด ( $r = 0.241$ ) รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $r = 0.201$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ( $r = 0.101$ ) และด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน ( $r = 0.055$ ) มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ	0.207*	0.006
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	0.172*	0.022
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	0.011*	0.887
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.363*	0.000
รวม	0.263*	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ( $r = 0.263$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มากที่สุด ( $r = 0.363$ ) มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ( $r = 0.207$ ) ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ( $r = 0.172$ ) และด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน ( $r = 0.011$ ) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้าน  
ความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกในบมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์

n = 177

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการ ดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ	0.175*	0.020
2. ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	0.011*	0.888
3. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	0.173*	0.021
4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.336*	0.000
<b>รวม</b>	<b>0.135*</b>	<b>0.073</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ( $r = 0.135$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรู๊ปไทยอาหารสัตว์ มากที่สุด ( $r = 0.336$ ) โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ( $r = 0.175$ ) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน ( $r = 0.173$ ) และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ( $r = 0.011$ ) ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

## 6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ ดังนี้

6.1 ผู้บริหารของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จะได้รับให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และมีมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) มากยิ่งขึ้น

6.2 ผู้บริหารของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ควรปฏิบัติกับพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการทำงานและการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) และควรกำหนดผลตอบแทนรายเดือนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยตระหนักว่าสิ่งที่พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ได้รับนั้นคุ้มค่าและเพียงพอกับสิ่งที่พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ลงทุน ทั้งเวลา กำลังกายและกำลังสติปัญญาในการทำงานเพื่อองค์กรหรือไม่ ซึ่งหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ได้ก็จะทำให้พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) เกิดความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 177 คน ซึ่งผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามปลายปิด และปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านองค์กร และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรคือพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 316 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) 177 คน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selections) โดยขนาดของตัวอย่างกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และให้ค่าความคลาดเคลื่อน ไม่เกิน 5 เปอร์เซ็นต์ ได้จำนวนตัวอย่าง 177 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เถลิ้มพล, 2544:9)



ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การ และความผูกพันต่อ องค์การ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) สำหรับข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานหรือปรับปรุงงานด้าน อื่น ๆ ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมี ความสัมพันธ์กัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่สามารถใช้เป็น แนวทางในการกำหนดนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะได้รับจะหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### 1.3. ผลการศึกษา

1.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน ผล การศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.4 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 87.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วน ใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็น 10 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.4 และ มากกว่า 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

1.3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงาน บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความยากง่ายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ใน ระดับดี โดยในด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21

1.3.3 ปัจจัยด้านองค์การ ผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นในปัจจัยด้านองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยคือ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.35 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาสภาพแวดล้อมองค์การ มี ค่าเฉลี่ยคือ 3.17 อยู่ในระดับดี และในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.04 อยู่ในระดับดี

1.3.4 ระดับผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.96 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ โดยในทุกด้านอยู่ในระดับดี

#### 1.3.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดย พิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพของพนักงาน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ส่วนด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรุงเทพฯอาหารสัตว์ โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ส่วนด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท กรุงไทย อาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ พบว่า

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานบริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความยากง่ายของงาน และด้านความก้าวหน้าของงานอยู่ในระดับดี โดยในด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการพบว่า งานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ระดับความเห็นในปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยคือ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.35 อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาสภาพแวดล้อมองค์กร มีค่าเฉลี่ยคือ 3.17 อยู่ในระดับดี และในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.04 อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศันสนีย์ เดชสงฆ์ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องทดลอง พบว่า ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.3 ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี คือมีค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.96 รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ โดยในทุกด้านอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 2.4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า เพศของพนักงาน บมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันและผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัยอายุ และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อรพินทร์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัยสถานภาพการสมรส และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543) ที่ได้ศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การ และความผูกพันองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติเพื่อองค์การ และด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรุงไทย อาหารสัตว์ โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำมาก

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการดำรงการเป็นสมาชิกใน บมจ.กรุงไทยอาหารสัตว์ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก ส่วน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การต่ำมาก

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

จากข้อสรุปและอภิปรายผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารองค์การควรเอาใจใส่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทอย่างยาวนาน คือ

3.1.1 ผู้บริหารของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) จะได้รับให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และมีมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นคงและความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) มากยิ่งขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารของบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ควรปฏิบัติกับพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการทำงานและการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) และควรกำหนดผลตอบแทนรายเดือนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยตระหนักว่าสิ่งที่พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ได้รับนั้นคุ้มค่าและเพียงพอกับสิ่งที่พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) ลงทุน ทั้งเวลา กำลังกายและกำลังสติปัญญาในการทำงานเพื่อองค์การหรือไม่ ซึ่งหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ได้ก็จะทำให้พนักงานบริษัท กรุงเทพอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เกิดความผูกพันต่อองค์การ

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ อย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อบกพร่องสำหรับนำมาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาจิตวิทยามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา มหาอำนาจ (2544) “ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มาต่อกองงบประมาณสำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2545) *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS For Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิระจิตต์ บุณนาค (2545) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน” วารสารบริหารธุรกิจ 25, 94 (เมษายน – มิถุนายน) :58
- จิระจิตต์ ราคา (2525) “บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในสวนกลาง)” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” งานวิจัยภาวะผู้นำและการพัฒนานักบริหาร
- จิระประภา อัครบวร (2554) *พัฒนาคอนบนความยั่งยืน* กรุงเทพมหานคร หจก.กรคนกการพิมพ์
- เฉลิมพล ศรีหงส์ (2544) *วิธีการใช้โปรแกรม 6.0 For Window* วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชัยทวี เสนะวงศ์ (2550) การผูกใจพนักงาน สาระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 10 กันยายน 2550 จาก <http://www.hrcenter.co.th>
- ดารณี พานทอง (2542) *ทฤษฎีการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ถาวร สุภัสสิริวุฒิ (2543) “ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง



- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2555) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*  
พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์
- ธีระ พรหมน้อย (2545) “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานใน  
โรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) “ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า  
แผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เนติมา โพธิ์ประสระ (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นันทนา ประกอบกิจ (2538) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนา  
ชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม  
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพิณ โทมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษา  
เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี” สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิสิต ทิพย์รักษ์ (2548) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษากรมอตุณิยมวิทยา”  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- เบญจพร ทิพย์กุล (2539) “ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสภาภาษาไทย” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เบญจพร หน่อชาย (2544) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการออกจากงานของอาจารย์: กรณีศึกษา  
เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ประพันธ์ พุทธาน (2543) “ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี  
นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ตำรวจสำนักงานจรตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี  
พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด” งานวิจัยภาวะผู้นำและการพัฒนานักบริหาร  
พนิดา จงคำเกิง (2551) “การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงแรม ABC”  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์  
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต  
พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภัทรา แสงอรุณ (2543) “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มนทิรา ช่อคอกกรัก (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรม  
บางพลี” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- รุ่งทิwa สุดแดน (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรม  
ประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ราณี อธิชัยกุล (2548) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชา  
การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิฑูรย์ ลิมะโชคดี (2538) จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ  
กรุงเทพมหานคร เพียรพัฒนา พรุ่งนี้ตั้ง
- วินิจฉัย โสมรรคา (2533) “ความผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน  
จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- วิโรจน์ สว่างเลื่อน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรรณุช ทองไพบูลย์ (2543) “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วราเพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- คันสนีย์ เตชส์หงส์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business world
- สุกานดา สุกคติสันต์ (2540) “ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมพงษ์ ชิงดวง (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดแผนก 3 กองกำกับการ 2 กองปราบปราม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สามารถ สุภรัตน์อักษรณ์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2550) “การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม” (พฤศจิกายน) :111

- สุวิดา ธรรมณีวงศ์ (2528) “ความผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษานิเทศก์-อาจารย์ในวิทยาลัย  
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรพินท์ สุขสถาพร (2542) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษานิเทศก์กรมส่งเสริมการเกษตร”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และ  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารซีทีบีแองก์ประเทศไทย”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภูมิศึกษา  
บริษัท ไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน)

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวของท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## ส่วนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

## 1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

## 2. อายุ

1. 18 – 25 ปี

2. 26 - 35 ปี

3. 36 - 45 ปี

4. 45 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส / อยู่ด้วยกัน

3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่



## 4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. ระดับตำแหน่ง

1. พนักงาน  2. หัวหน้างาน

## 6. อายุงาน

1. ไม่เกิน 10 ปี  2. 10-25 ปี
3. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ความยากง่ายของงาน</b>				
1. งานของท่านมีความยากมากกว่าคนอื่นภายในแผนกเดียวกัน				
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความซับซ้อน				
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ว่าจะยากแค่ไหน ท่านสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย				
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาเรื่องงานของท่านได้เสมอ				
5. งานที่ท่านทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน				
<b>ความท้าทายของงาน</b>				
1. งานที่ต้องใช้ไหวพริบและปรับตัวตามสถานการณ์				
2. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากที่จะทำงานอยู่เสมอ				
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
4. ท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน				
5. บางครั้งได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ไม่ใช่งานประจำ ท่านก็สามารถทำได้สำเร็จ				

ความคิดเห็น	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความก้าวหน้าของงาน</b>				
1. ท่านขยันทำงานเท่าไร ก็ได้รับการปรับตำแหน่งตามความขยัน				
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
3. คุณสมบัติของหัวหน้างานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่				
4. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน				
5. การพิจารณาความดี ความชอบมีความชัดเจน โปร่งใส				

### ส่วนที่ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>สภาพแวดล้อมขององค์กร</b>				
1. ท่านอยู่ในบริษัทที่รู้สึกอบอุ่น และปลอดภัย				
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในบริษัท จัดได้เหมาะสมสวยงาม น่าทำงาน				
3. การจัดที่นั่ง โต๊ะทำงานของท่านมีความเหมาะสม สวยงาม				
4. สภาพแวดล้อมโดยรอบบริษัทเหมาะสม สวยงาม				
5. บริษัทได้จัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ				
<b>ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน</b>				
1. ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของท่านไม่เอาเปรียบท่านเลย				
2. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านได้ทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว				
3. ท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานของท่านทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว				

ความคิดเห็น	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน</b>				
4. เวลาเลิกงานท่านก็ยินดีให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกเมื่อ				
5. เพื่อนร่วมงานมักจะช่วยเหลือท่านก่อนที่ท่านจะขอ ความช่วยเหลือ				
6. เพื่อนร่วมงานกับท่านมีความจริงใจต่อกัน				
<b>ความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน</b>				
1. หัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า				
2. ที่ผ่านมามีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านสนใจและ น่าสนใจ				
3. หัวหน้างานมักถามสารทุกข์ สุขดิบของลูกน้องเสมอ				
4. หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือในการทำงาน และเรื่อง ส่วนตัว				
5. หัวหน้างานมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน				
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ				
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายของงานที่ท่านรับผิดชอบ				
3. ในการทำงานของท่าน มีโอกาสได้เสนอสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในงานเสมอ				
4. ท่านมีโอกาสกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้เอง				
5. ท่านได้รับอำนาจอย่างเพียงพอที่จะตัดสินใจในงาน ของท่านเอง				

#### ส่วนที่ 4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความคิดเห็น	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</b>				
1. ท่านไม่เคยมาทำงานสายเลย				
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย				
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความความเจริญก้าวหน้าขององค์กร				
4. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน				
5. ท่านเต็มใจที่จะมาทำงานในวันหยุด				
6. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ				
<b>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>				
1. ท่านมีความสุข และสนุกกับงาน				
2. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับบริษัทท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
3. ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลจากการปฏิบัติงานของท่าน				
4. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้				
5. หากมีผู้เข้าใจบริษัทท่านผิด ท่านพร้อมที่จะอธิบายสิ่งที่ถูกต้อง ให้เขาเข้าใจ				

ความคิดเห็น	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>ความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกในบริษัท</b>				
1. ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกจากบริษัทนี้เลย				
2. ท่านเชื่อว่าการทำงานอยู่ในบริษัทนี้ จะทำให้ท่านมีความสุข ในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ต่อทั้งนี้ตลอดไป				
3. ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อ ความเหมาะสมของแผนกงาน				
4. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับองค์กรอื่น และ ได้รายได้ ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะทำงานอยู่ในบริษัทนี้ ต่อไป				
5. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่บริษัทนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง				

**ส่วนที่ 5. ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

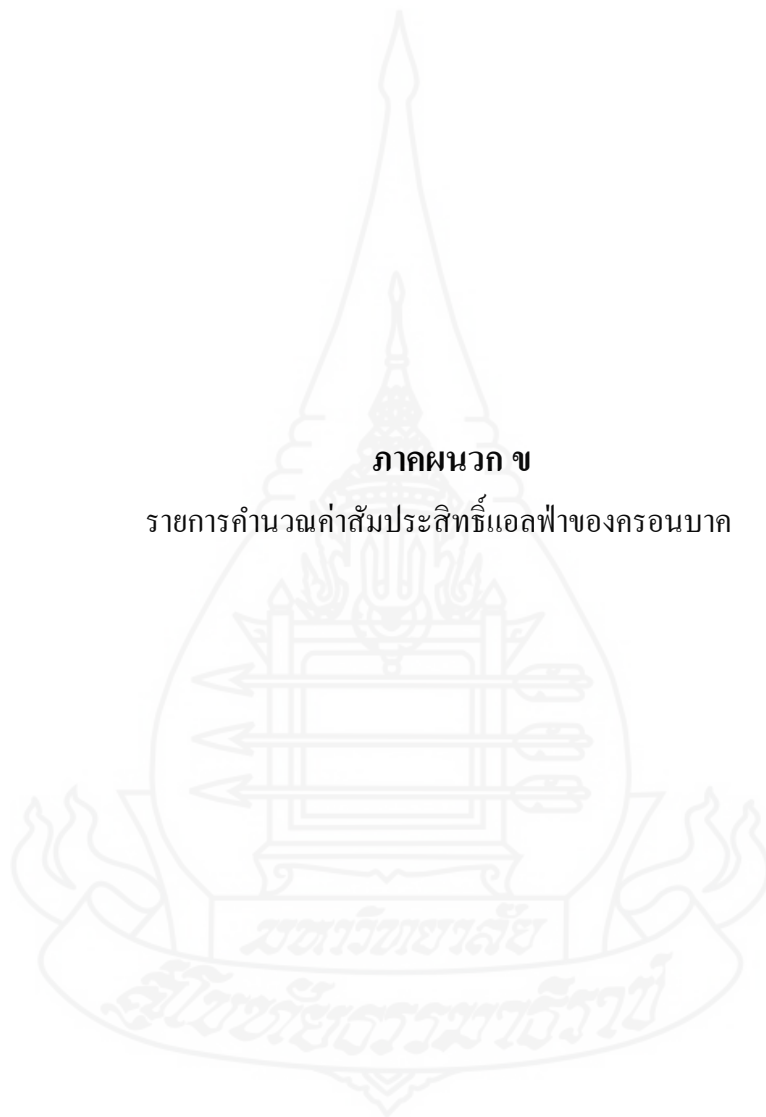


---

**ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม**

**ภาคผนวก ข**

**รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนนาค**



\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ชก1	185.2456	210.5030	.1982	.9070
ชก2	185.3456	208.9131	.3465	.9045
ชก3	184.9789	214.6753	.2350	.9053
ชก4	184.9789	211.8684	.3409	.9045
ชก5	185.0122	209.3147	.3860	.9040
ทำทช1	184.6456	215.0033	.1091	.9063
ทำทช2	185.0122	205.8687	.6369	.9018
ทำทช3	185.0456	213.4851	.1673	.9061
ทำทช4	184.8789	206.8169	.5515	.9025
ทำทช5	185.2122	205.1418	.5004	.9027
ก้าว1	185.0456	212.5426	.1819	.9063
ก้าว2	185.3456	206.2396	.6142	.9020
ก้าว3	184.9789	213.1833	.1870	.9059
ก้าว4	185.2456	207.4708	.4425	.9034
ก้าว5	184.7789	208.2964	.4335	.9036
แควดล้อม1	184.9122	213.0517	.1632	.9064
แควดล้อม2	184.6789	212.5553	.2798	.9050
แควดล้อม3	184.8122	215.2508	.0882	.9065
แควดล้อม4	185.1456	211.4906	.2246	.9059
แควดล้อม5	185.1789	214.4863	.1298	.9062
ร่วมงาน1	185.0789	208.8440	.5105	.9031
ร่วมงาน2	185.0122	213.1262	.2283	.9054
ร่วมงาน3	185.0456	218.5242	-.1308	.9080
ร่วมงาน4	184.8456	208.5890	.4362	.9036
ร่วมงาน5	185.0122	206.7032	.5305	.9026
ร่วมงาน6	184.9789	218.8362	-.1300	.9087
หัวหน้า1	184.4456	212.1945	.3106	.9047
หัวหน้า2	184.9456	212.0290	.3101	.9047
หัวหน้า3	184.6456	212.4561	.2469	.9053
หัวหน้า4	184.6789	211.9070	.2529	.9053
หัวหน้า5	184.7122	210.4889	.2611	.9055
อิสระ1	185.0122	206.1032	.5182	.9026
อิสระ2	184.8456	208.6672	.5458	.9029
อิสระ3	185.1789	209.2794	.5291	.9031
อิสระ4	184.9122	206.4241	.6665	.9018
อิสระ5	185.0456	210.8552	.6364	.9034
ทุ่มเท1	185.2122	210.5004	.2754	.9053
ทุ่มเท2	185.3456	211.6028	.2380	.9056
ทุ่มเท3	185.1789	208.3967	.4621	.9033



หุ้ม๓4	185.6122	204.3823	.4775	.9030
หุ้ม๓5	185.4456	208.6888	.3036	.9052

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)  
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
หุ้ม๓6	185.3456	208.7683	.2928	.9054
องค้1	185.1122	212.9662	.1964	.9058
องค้2	185.0789	203.4578	.5092	.9025
องค้3	184.8789	206.0284	.5976	.9021
องค้4	185.2456	209.2593	.3265	.9047
องค้5	185.2789	209.0688	.4209	.9037
ต้อง1	185.1789	204.3576	.4225	.9038
ต้อง2	184.9789	214.7397	.0872	.9070
ต้อง3	185.3122	207.0967	.5206	.9027
ต้อง4	185.2456	212.3375	.1826	.9063
ต้อง5	185.0789	212.4394	.3185	.9047
สขท	185.1122	210.7675	.5308	.9036
สท้ทขย	184.9589	209.0243	.6856	.9026
สท้ทว	185.0789	209.3010	.5983	.9029
สเวคต้อม	184.9456	213.1485	.3128	.9048
สร่วมงาน	184.9956	212.2100	.4971	.9041
สท้ทหน้า	184.6856	211.6760	.3651	.9044
สธิสระ	184.9989	208.1387	.7889	.9021
สหุ้ม๓	185.3567	208.4097	.5293	.9029
สองค้	185.1189	207.8846	.6539	.9023
สต้อง	185.1589	209.9218	.4827	.9035

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 62

Alpha = .9058

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนวลใจ สว่างตระกูล
วัน เดือน ปีเกิด	11 มกราคม 2517
สถานที่เกิด	เขตพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	B.P.A. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	บริษัท กรุงไทยอาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน) เขตจอมทอง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกการเงิน

