

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท 大金 อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEE OF DAIKIN INDUSTRIES THAILAND., LTD**



ปรีชาต บัวเป็ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)



ปรีชาต บัวเป็ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

Factors Affecting Organizational Commitment of Employee of  
Daikin Industries Thailand., Ltd

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวปาริชาติ บัวเป็ง

วิชาเอก

ธุรกิจระหว่างประเทศ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ

ปีการศึกษา

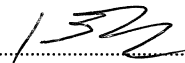
2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ)



กรรมการ

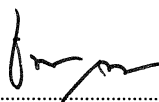
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รัชชชุชีพ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวปาริชาติ บัวเป็ง
วิชาเอก	ธุรกิจระหว่างประเทศ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดยังอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting Organizational Commitment of Employee of Daikin Industries Thailand., Ltd
<b>Name-Surname</b>	Miss Parichart Buapeng
<b>Major Subject</b>	International Business
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Sureerut Inmor
<b>Academic Year</b>	2011

### **ABSTRACT**

The objectives of this independent study were to study the factors affecting organizational commitment of employee of Daikin Industries Thailand Company Limited, and to study the level of the organizational commitment of employees of Daikin Industries Thailand Company Limited.

The sample group was 336 persons of employees of Daikin Industries Thailand Company Limited. The questionnaires were use as the data collection instrument. The statistics used for analysis were Percentages, Mean and Standard Deviation. Hypotheses were tested by Independent Sample (t-test) for two groups of variables, and used One-Way ANOVA (F-test) for testing hypotheses which had variables more than two groups and using Scheffé's test at the 0.05 level of significance.

From this study we found that, most respondents were female, had age under 30 years old, had bachelor degree education, were single status, had income 10,001-20,000 per month and had working experience during 1-5 years. For study the level of the organizational commitment of employees of Daikin Industries Thailand Company Limited found that employees of Daikin Industries Thailand Company Limited had the organizational commitment in medium level. When considering from highest to lowest means, they were senses, the norm of society, and continuity respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รัศมีชูชีพผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณา ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนชี้แนะแนวทาง และตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 336 ท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบ ข้อสัมภาษณ์อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง และขอขอบใจนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกคน ที่ให้ความร่วมมือออกตนในการดำเนินกิจกรรมวิจัยร่วมกันจนได้ความสมบูรณ์ของงาน ขอขอบคุณบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถ นำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มอบทุนสนับสนุนบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษา ของผู้วิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

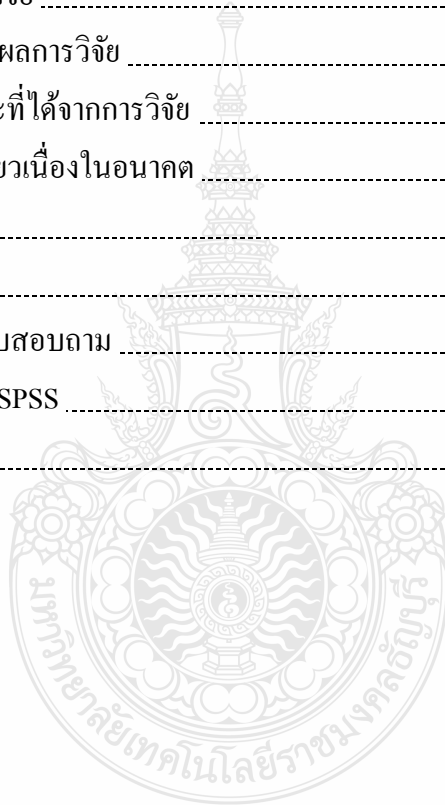
ปาริชาติ บัวเป็ง

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....	26
2.3 บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) .....	27
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	40
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	63
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	65
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	68
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	69
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	70
บรรณานุกรม .....	71
ภาคผนวก .....	74
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	75
ภาคผนวก ข ผล SPSS .....	81
ประวัติผู้เขียน .....	95





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ ..... 40
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ ..... 41
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 41
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ..... 42
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ..... 42
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน .. 43
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงาน ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ..... 43
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นประสพการณ์ในงานของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)..... 44
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ภาพรวม ..... 45
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึกรัก ... 46
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามปัจจัยด้านความต่อเนื่อง ..... 47
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามปัจจัยด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม ..... 48
4.13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามจำแนก ตามเพศ ..... 49
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนก ตามอายุ ..... 50

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามอายุ .....	51
4.16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตาม การศึกษา .....	52
4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตาม สถานภาพการสมรส .....	54
4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน .....	55
4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามระยะ เวลาการปฏิบัติงาน .....	56
4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน .....	58
4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กร .....	60
4.22 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	61

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย .....	7
2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) .....	14
2.2 The ISR Model of Employee Engagement.....	17
2.3 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy).....	18
2.4 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	21



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549 : 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าคุณเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทาง

ตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือทำให้งานที่ทำงานเกิดความล่าช้า หยุคชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

จากการศึกษา (ศิริวรรณ ต้นตระกูลวิวัฒน์, 2530 : 93) พบว่า การให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดจนมีส่วนร่วมในการทำงาน (กุลวดี เทศประทีป, 2544 : 73) กล่าวไว้ว่า สาเหตุหลัก ๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ไม่ได้ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผน หรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน (สมยศ นาวิกาน, 2525 : 25) กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนที่มีอยู่ มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร พวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ การปฏิบัติเช่นนี้จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำเร็จและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเครื่องปรับอากาศชั้นนำของโลก มีฐานการผลิตอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 2,097 คน (Daikin, 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 : 125 อ้างใน ยุทธไภยวรรณ, 2548 : 79) ความภาคเค็ลที่ 0.05 ได้ตัวอย่างจำนวน 336 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
  2. อายุ
  3. ระดับการศึกษา
  4. สถานภาพสมรส
  5. รายได้ต่อเดือน
  6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่
1. ความเข้าใจในการทำงาน
  2. ความอิสระในการทำงาน
  3. ความหลากหลายในการทำงาน
  4. ความท้าทายในการทำงาน
  5. งานที่ท่ามีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น
  6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
1. ความรู้สึกว่าคุณเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร
  2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
  3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
  4. ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร
  5. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
  6. ทักษะที่มีต่อองค์กร
- ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
1. ด้านความรู้สึกรัก
  2. ด้านความต่อเนื่อง
  3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

**องค์กร** หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มาวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

**อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, และ 51 ปีขึ้นไป

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส และ หม้าย/หย่า

**รายได้ต่อเดือน** หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และสูงกว่า 40,000 บาท

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

**ลักษณะงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

**ความเข้าใจในการทำงาน** หมายถึง ผลในการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากงานที่กำหนด กระบวนการทำงานที่ชัดเจน เห็นการเปลี่ยนแปลง

**ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

**ลักษณะงานที่หลากหลาย** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายาม ด้านหลักการ วิธีการ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ

**ลักษณะงานที่ทำท่าย** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

**ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น** หมายถึง งานที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร



**โอกาสก้าวหน้าในงาน** หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจาก โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

**ประสบการณ์ในงาน** หมายถึง ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือภายในหน่วยงาน ในที่นี้หมายถึงประสบการณ์จากการทำหน้าที่ พนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก

**ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของตนในองค์กรว่าได้รับการยอมรับยกย่องและให้ความสำคัญ

**ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร** หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

**ความน่าเชื่อถือขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน บริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร

**ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตได้

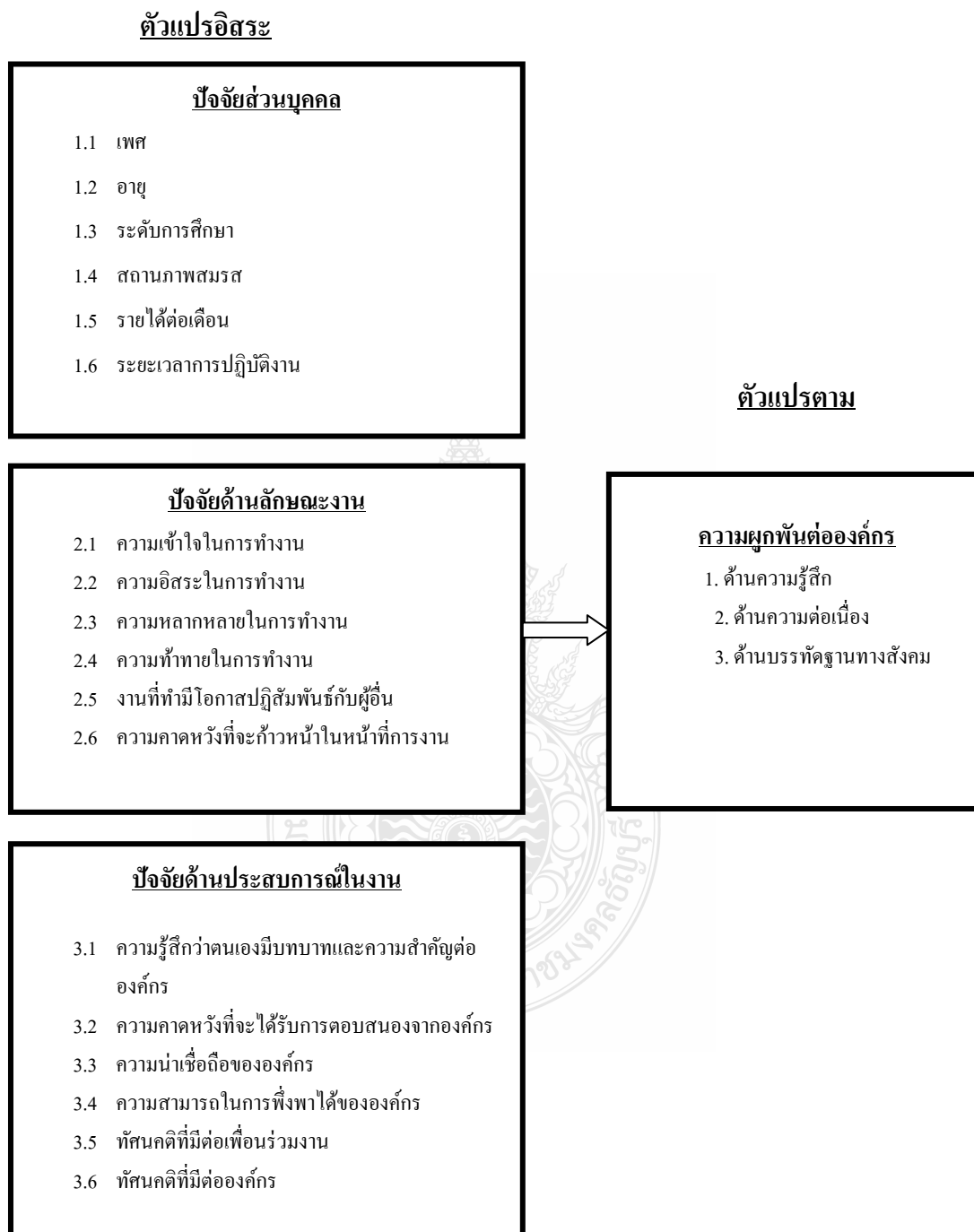
**ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง แนวโน้มของความรู้สึกของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

**ทัศนคติต่อองค์กร** หมายถึง แนวโน้มของความรู้สึกของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีต่อองค์กร

**ระดับความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ระดับความผูกพันทั้งด้านค่านิยมและแนวปฏิบัติที่บุคคลมีต่อองค์กร หมายถึงระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความผูกพันใน 3 ระดับคือ ระดับมาก ปานกลาง และน้อย

**นิคมอุตสาหกรรมมอมตะนคร** หมายถึง เขตพื้นที่ซึ่งจัดสรรไว้ให้สำหรับโรงงานและผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเข้าไปดำเนินงานอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบไปด้วยพื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงาน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจ และทัศนะของแต่ละท่าน โดยในบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องเพื่อมาอธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2 ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)
- 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977 : 46 - 75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 710 - 720) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในงาน ทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

อเลนและเมเยอร์ มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

อเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยเมเยอร์และอเลนมีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร, พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มี ความสัมพันธ์

Porter et al (1974 : 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Sheldon (1971: 143 - 150 อ้างใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542 : 5) ให้ความหมายว่า

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

Marsh and Manari (1977 : 57 - 75) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะ

อยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Buchanan (1974 : 533 - 546 อ้างใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533 : 14) นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 8

Mowday et al (1979 : 224 - 247) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 20) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรม

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้น ๆ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากนี้ทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

## 1.2 ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) Edward L. Gubman (1998 อ้างใน สมชื่น นาคพลัง, 2547 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ การที่พนักงานทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่งานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบของการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายขององค์กร ในขณะที่ Theresa Welbome

(2003 อ้างใน สมชื่น นาคพลัง, 2547 : 8) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้มีการพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยได้มีการอธิบายว่าบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Roles) คือการที่พนักงานจะปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยผลักดันให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) คือการที่พนักงานคิดค้นแนวความคิดและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) คือการที่พนักงานลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ตนอยากที่จะพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตน เพื่อที่จะได้นำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้คิดค้นไปลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะมากยิ่งขึ้น

5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร คือ การที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยสนับสนุนบริษัท โดยไม่ได้คำนึงว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน แต่เป็นการทำเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวม

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The will) ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหนและความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายของความผูกพันของพนักงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น มีเห็นได้ว่ามีการให้แนวคิดหรือความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งนักวิชาการและองค์กรวิจัยต่าง ๆ ซึ่งก็ยังคงมีผู้ให้ความสนใจและศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่าแนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่าง ๆ คือ แนวความคิดของ Kahn ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอยากที่จะนำเสนอแนวคิดของสถาบันองค์กรที่ปรึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization

2. แนวคิดของ ISR

3. Dr.Ed Gubman
4. แนวคิดของ Hewitt Associates
5. แนวคิดของ Alpha Measure

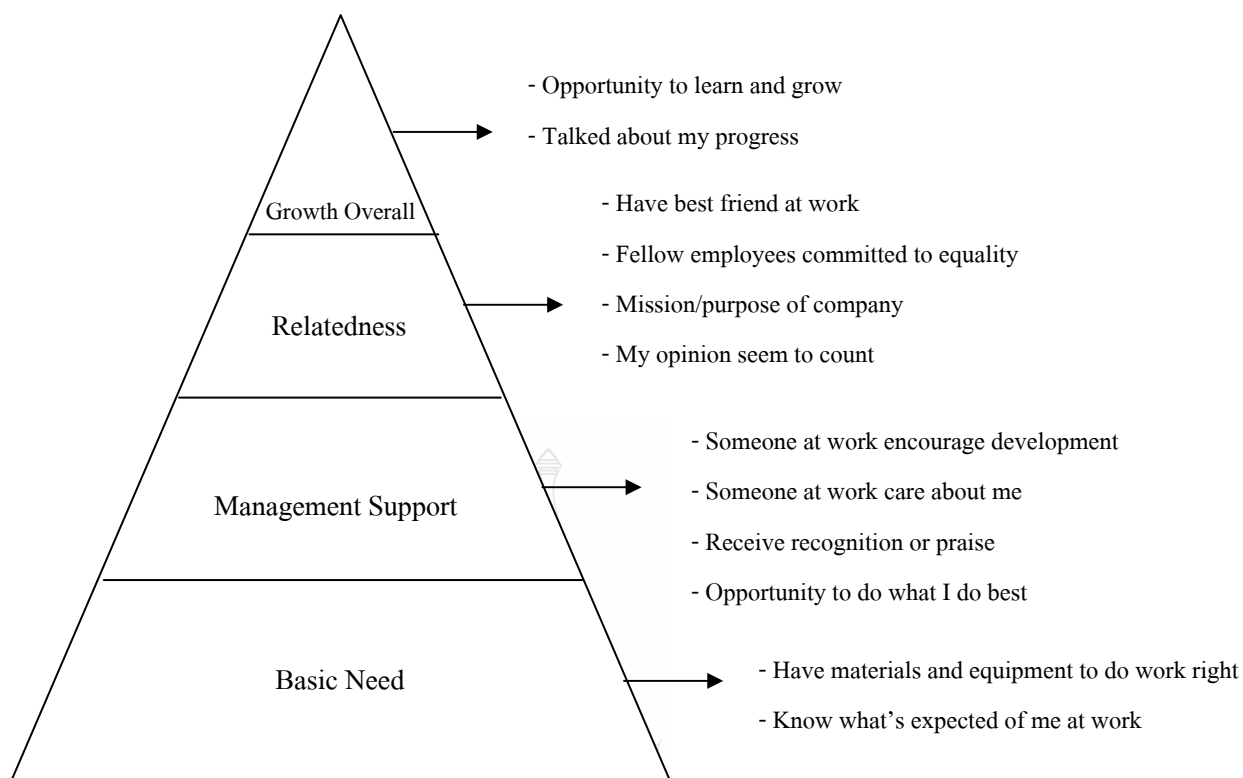
### 1. The Gallup Organization

The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ได้ทำการค้นคว้าข้อมูล และค้นพบว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อมาก็ได้เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจหลักที่สำคัญของโมเดลนี้ได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุก ๆ องค์กรจะเป็นตัวสร้างการเจริญเติบโตของยอดขายและทำกำไรให้กับองค์กร ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การรู้จักงานใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็จะสามารถช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้กับองค์กรได้ รวมไปถึงจนถึงการเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต สามารถสร้างยอดขายและสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนนำไปซึ่งการเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น และจากการสำรวจนี้ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q<sup>12</sup>) ที่สามารถใช้เป็นตัววัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) แสดงเป็นภาพได้ดังนี้





ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)

ที่มา: (ภคพล อนุฤทธิ์, 2546 ข. อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547 : 12)

จากภาพ 2.1 แสดงถึงลำดับชั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and Equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have Opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last Seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at Work who encourage development)

7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to Count)
8. จุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกทำงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I Have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับชั้นความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
- การได้รับการยอมรับ
- การดูแลเอาใจใส่
- การพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

- การยอมรับในความคิดเห็น
- ภารกิจ / วัตถุประสงค์
- เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ
- เพื่อนที่ดีที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้า
- การเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

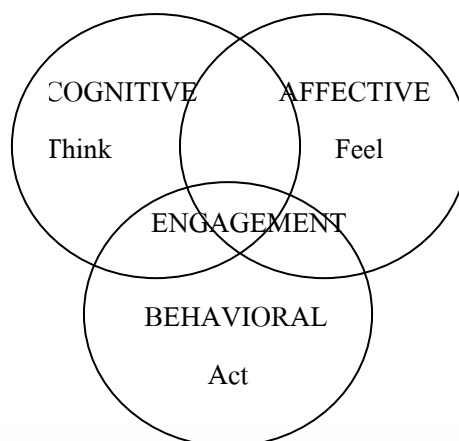
นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ที่ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

## 2. แนวคิดของ ISR

ISR (2004) เป็นสถาบันวิจัยและเป็นที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งในปี 1974 ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจ พนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต่อองค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร

โดยมี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร



ภาพที่ 2.2 The ISR Model of Employee Engagement

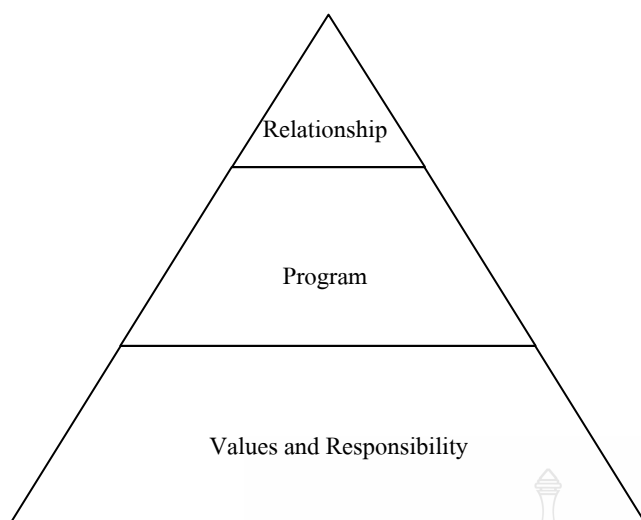
ที่มา: (International Survey Research, 2008 : ระบบออนไลน์)

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์การ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม, จริยธรรม ของผู้ที่ เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์การ (Image) คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนภายนอก ที่มององค์การ

### 3. แนวคิดของ Dr.Ed Gubman

Dr. ED Gubman กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ จะสามารถเกิดขึ้นได้ นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา: (Gubman, 2003: ระบบออนไลน์)

จากภาพ 2.3 ที่ได้อธิบายลำดับชั้นของความผูกพัน สามารถอธิบายและขยายความได้ว่า การจะต้องการจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้น กล่าวคือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

แต่ในขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการหรือการจัดฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งพนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปก็ต่อเมื่อองค์กรได้มีการจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว อย่างไรก็ตามในบางองค์กรอาจจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในกรณีที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัดจึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด

#### 4. แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003 อ้างใน สกาว สำราญคง, 2547 : 16) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงาน ได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร ซึ่งปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้นได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

### 5. แนวคิดของ AlphaMeasure

AlphaMeasure เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบ web based ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท AlphaMeasure ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่พูดถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กประสบความสำเร็จโดยทาง AlphaMeasure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่า แนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือในนักวิชาการแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่

จากการให้ความหมายของนักวิชาการ หรือองค์กร สถาบันต่าง ๆ นั้น จะพบว่าลักษณะสำคัญที่เหมือนกันบางประการของแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง (The Gallup Organization 2004, Hewitt Associate 2004) เกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึก (Affective) การแสดงทางพฤติกรรม (Behavioral) ของพนักงานที่มีต่อองค์กร

### 1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคน โดยอาจจะมี ความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

March และ Simon (1958 อ้างใน ปรานอม กิตติคุณฐิธรรมล 2538 : 25) ได้นำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Porter และ Steers (1973 อ้างใน ภรณี มหามานนท์, 2529 : 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

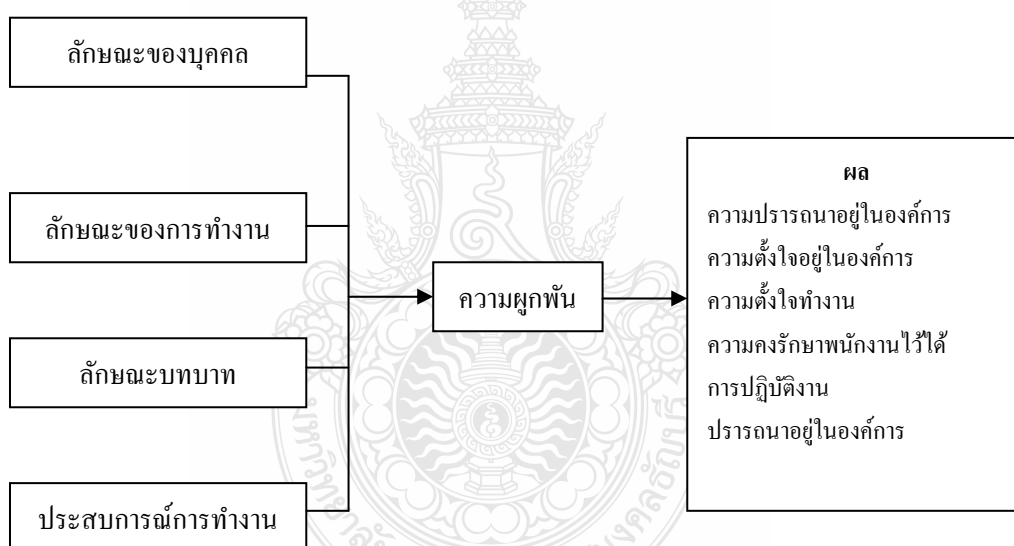
1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

นอกจากนี้ Steers (1977 : 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Steers, R.M. และ L.W.Porter, 1983 (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551)

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤษวรรณ นวกุล, 2547 : 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมี ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงานและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ



2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูง ๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

Mottaz (1987 อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังษี, 2540 : 18) พบว่าหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากขึ้น จึงถือได้ว่ารางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value)

Allen และ Meyer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001 : 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนี้แล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึกรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพาท้องค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

Vanderberg และ Scarpello (1990 อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังษี, 2540 : 18) ได้ทำการศึกษาบุคลากรของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง จากการศึกษาได้ค้นพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Eisenberger และ others (1990 อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540 : 18) ได้พบว่าพนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นและเกิดความอดทนในการสร้างสรรค์งานเพื่อองค์กรก็ต่อเมื่อการที่พนักงานรู้สึกว่าการระบบขององค์กรสนับสนุนให้เขาก้าวหน้า

Dunham, Grube และ Castaneda (1994 อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ของ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

Edward L. Gubman ( 1998 : 188) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values / Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ

8. (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างใน สมชื่น นาคพลัง, 2547 : 14) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม คือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ (Rational Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกันกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotion Factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกันกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร

Sunday Times (2004 อ้างใน สมชื่น นาคพลัง, 2547 : 9) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร
2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ
3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เจริญก้าวหน้าและงานที่ทำให้ทนายความสามารถ

4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่
5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคม และประเทศชาติ
7. องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน
8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

Melcrum (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และค้นพบว่าตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
3. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. วัฒนธรรมองค์กร
6. การสื่อสารในองค์กร
7. อิทธิพลของงาน
8. ความเข้าใจในธุรกิจ
9. โอกาสในความก้าวหน้า
10. ค่านิยมองค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าในปัจจัยในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Involvement) และการมอบอำนาจ (Empowerment) ให้กับพนักงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในประเทศไทยก็มีงานศึกษา วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานดังตัวอย่าง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างใน อาจารย์ นาคสุภรังสี, 2540 : 17) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความหลากหลายความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนเอง ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้และโครงสร้างขององค์กร

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์กรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเราจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาและวิจัยนั้น จะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สามารถสังเกตได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน และแม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีบริบทต่างกัน แต่ก็พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ เพราะจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่ออุดมการณ์ของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 533-546 อ้างใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533 : 16) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความอยู่รอดรวมไปจนถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สตีเยร์ (Steer, 1977 : 46-75) มีความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่ออุดมการณ์ของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

### 3. บริษัทไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

บริษัทไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เป็นฐานการผลิตเครื่องปรับอากาศไตกิ้นที่สำคัญและสร้างชื่อเสียงไปทั่วโลก โดยมีการนำระบบการบริหารและเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าเข้ามาใช้เพื่อผลิตคอมเพรสเซอร์ เครื่องปรับอากาศสำหรับที่พักอาศัย และเครื่องปรับอากาศขนาดใหญ่สำหรับการพาณิชย์ที่มีประสิทธิภาพสูง

#### วิสัยทัศน์และนโยบาย

ความสะดวกสบายของลูกค้า.....คือพื้นฐานการสร้างสรรค์นวัตกรรมของไตกิ้น

#### ความเป็นมาของบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

##### โรงงานและอาคารต่างๆ

กุมภาพันธ์	2533 จัดตั้งโรงงาน
ธันวาคม	2533 โรงงานที่ 1 เสร็จสมบูรณ์
ธันวาคม	2539 โรงงานที่ 2 เสร็จสมบูรณ์
สิงหาคม	2542 อาคารคลังสินค้าเสร็จสมบูรณ์
มีนาคม	2546 ศูนย์พัฒนาผลิตภัณฑ์เสร็จสมบูรณ์
เมษายน	2553 โรงงานที่ 3 เสร็จสมบูรณ์
<b>การผลิต</b>	
มกราคม	2534 เริ่มการผลิตคอมเพรสเซอร์และเครื่องปรับอากาศสำหรับที่พักอาศัย
มกราคม	2540 เริ่มผลิตเครื่องปรับอากาศสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมและการพาณิชย์
พฤศจิกายน	2545 เริ่มการผลิตเครื่องปรับอากาศโดยใช้สารทำความเย็นแบบใหม่ R410A
มกราคม	2548 เริ่มการพัฒนาผลิตภัณฑ์

#### คณะผู้บริหาร

##### Chairman

คุณ โทชิโอะนาทานิ

##### President

คุณ ซาโตรุ คาโดยะ

##### Vice President

คุณ ยูโซะ โออิชิมะ

## Directors

คุณ ยาชียูกี ยานากะ  
 คุณ โยชิโนริ ชูกิยามา  
 คุณ โซโกะ อันโดะ  
 คุณ อนันต์ มุขวงศา  
 คุณ ฮิโรโอะ โยชิโอะกะ

## Assistant Director

คุณ บุญทวี คำแหง

## เทคโนโลยี ไดกิน

บริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้ผลิตเครื่องปรับอากาศ “ไดกิน” ที่ส่งออกและจำหน่ายไปทั่วโลก มีการแสดงผลผลิตภัณฑ์ที่ล้ำสมัยทั้งด้านนวัตกรรมการออกแบบที่ตอบสนองต่อการใช้งานด้วยประสิทธิภาพสูงสุดและยังคงเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

## ระบบการผลิต

### ระบบการผลิตสองแบบเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

เรามีสายการผลิตเครื่องปรับอากาศที่ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลาย ระบบการผลิตที่ยืดหยุ่นของไดกิน ทำให้เราสามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำออกจัดจำหน่ายได้อย่างรวดเร็ว

### ระบบการผลิตแบบผสมผสาน

เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการผลิตเครื่องปรับอากาศที่มีความหลากหลายของรุ่นและรูปลักษณะแบบต่อเนื่องบนสายพาน ซึ่งช่วยให้เราสามารถปรับเปลี่ยนแผนการผลิต เพื่อให้ทันกับความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วทั้ง โดยการผลิตแบบผสมผสานนี้ เป็นการประสานการทำงานของสายการผลิตหลักและสายการผลิตย่อยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Technology) เพิ่มรูปแบบ

### ระบบการผลิตแบบเซลล์

Cell Production Method คือ วิธีที่ถูกนำมาใช้เพื่อผลิตสินค้าในหลายๆรุ่น ซึ่งแต่ละรุ่นจะมีจำนวนไม่มากนัก การผลิตแบบเซลล์ คือ การผลิตแบบประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ ของเครื่องปรับอากาศทั้งหมดทีละเครื่อง ซึ่งรับผิดชอบโดยหน่วยงานย่อย ภายใต้การควบคุมของหัวหน้างานที่มีทักษะความชำนาญ พนักงานเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ในแต่ละเซลล์ จะต้องทำการผลิตทีละชิ้นด้วยมือ ตั้งแต่เริ่มจน

เสร็จสมบูรณ์เป็นเครื่องปรับอากาศ โดยขั้นตอนการผลิตนี้จะต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะและความรู้ความชำนาญทางด้านเทคนิคสูง เพื่อผลิตงานที่มีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สัตตบงกช มานีมาน (2548) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กรในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงาน 19 ที่มีระดับการศึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

นุชชา ภิญโญภาพ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน งานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ชนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือที่มีอายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05



ส่วนลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
9. นโยบายในการบริหารงาน
10. ลักษณะงาน
11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ
12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการ

ทำงาน บังคับใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโต ในตนเองและอาชีพ

สุกฤษฎีการ ภิเษมคงอยู่ (2550) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กรของ ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับสูง ข้าราชการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพยาบาลที่มี เพศ สถานภาพสมรส และ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

กานต์รวี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะ งาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปาน กลาง

นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ในสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความ ศรัทธาต่อองค์กร ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ การสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความ ผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลางจนถึงสูงหมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อให้ องค์กรอยู่รอดและพัฒนาขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วัชรวิ หวังนุช (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่าพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พนักงาน ที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย

### งานวิจัยต่างประเทศ

Hall et al (1972) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

Wilson and Laschinger (1994 อ้างใน วัชรภรณ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเบื้องต้นในงาน การลาออก และการขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับเองเจ็ดและเพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Sagie and Elzur (1984 อ้างใน วัชรภรณ์ มีสมบุรณ์, 2549) หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศ

อิสราเอลพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Brown (1987 อ้างใน อรรถญา สุวรรณวิภ, 2542 : 39) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

Morrison et al (1997 อ้างใน วัชรารัตน์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับต่ำและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้พนักงานบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 2,097 คน (Daikin, 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไดकिन อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ ไถยวรรณ, 2548 : 79) ความคาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{2,097}{1 + (2,097 \times (0.05)^2)} = 336$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 336 คน  
การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับ  
พนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน

### การวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

1. ความเข้าใจในการทำงาน
2. ความอิสระในการทำงาน
3. ความหลากหลายในการทำงาน
4. ความท้าทายในการทำงาน
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
4. ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร
5. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ทักษะที่มีต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านความต่อเนื่อง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไลกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีระดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 76) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กร

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social for Windows)
3. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส
4. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์
5. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน
  - 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
  - 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
  - 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
  - 1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน



2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

3) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

### 3. การแปลความหมาย

การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981 : 179 - 187 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 67)

ช่วงการวัด	=	$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$
แทนค่าได้ดังนี้	=	$5 - 1 = 0.80$
ค่าเฉลี่ย		ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00		มากที่สุด
3.41 - 4.20		มาก
2.61 - 3.40		ปานกลาง
1.81 - 2.60		น้อย
1.00 - 1.80		น้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลของการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
$X^2$	แทน	การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่าสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 336 คน ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

## 4.2 ผลการวิเคราะห์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	153	45.5
หญิง	183	54.5
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 353 คน จำแนกตามเพศ พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และเป็นเพศชายจำนวน 153 คิดเป็นร้อยละ 45.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	180	53.6
31-40 ปี	124	36.9
41-50 ปี	29	8.6
51 ปีขึ้นไป	3	0.9
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 353 คน จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมา 31 - 40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 ปี อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.6 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	108	32.1
ปริญญาตรี	215	64.0
ปริญญาโท	13	3.9
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 353 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
โสด	211	62.8
สมรส	111	33.0
หม้าย/หย่า	14	4.2
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 353 คน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานส่วนใหญ่โสด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา สมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และหม้าย/หย่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	30	8.9
10,001 - 20,000 บาท	161	47.9
20,001 - 30,000 บาท	114	33.9
30,001 - 40,000 บาท	23	6.8
สูงกว่า 40,000 บาท	8	2.4
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้ เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 353 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ รายได้ สูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (336 คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	58	17.3
1 - 5 ปี	122	36.3
6 - 10 ปี	59	17.6
11 - 15 ปี	48	14.3
16 - 20 ปี	35	10.4
20 ปีขึ้นไป	14	4.2
รวม	336	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 336 คน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 อยู่ระหว่าง 16-20 ปีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในการวิจัยนี้จำนวน 336 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. มีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	3.72	0.76	มาก	1
2. รู้สึกว่าท่านมีความอิสระในการทำงาน	3.24	0.96	ปานกลาง	5
3. รู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย	3.40	1.03	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
4. รู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	3.52	1.00	มาก	2
5. ลักษณะงานของท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.45	1.18	มาก	3
6. มีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.01	1.08	ปานกลาง	6
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.39$ , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือพนักงานมีความเข้าใจต่องานลักษณะงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.76) รองลงมาคือ รู้สึกว่าลักษณะงานที่ท่านมีความท้าทาย ( $\bar{X}=3.52$ , S.D.= 1.00) และลักษณะงานที่ท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ( $\bar{X}=3.45$ , S.D.= 1.18) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นประสพการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

ประสพการณ์ในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. มีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	3.26	0.76	ปานกลาง	5
2. มีความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม	3.07	0.82	ปานกลาง	6
3. มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	3.53	0.80	มาก	4
4. มีความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาได้	3.55	0.80	มาก	3
5. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.88	0.75	มาก	1
6. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.70	0.75	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}=3.50$ , S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.= 0.75) รองลงมาคือพนักงานมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.= 0.75) และมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึงพาได้ ( $\bar{X}=3.55$ , S.D.= 0.80) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในการวิจัยนี้จำนวน 336 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.9-4.12

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
ด้านความรู้สึกรัก	3.59	0.75	มาก	1
ด้านความต่อเนื่อง	3.17	0.83	ปานกลาง	3
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.32	0.83	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร งานของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ , S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้าน ความรู้สึกรัก ( $\bar{X}=3.59$ , S.D.= 0.75) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $\bar{X}=3.32$ , S.D.= 0.83) และ ด้านความต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.17$ , S.D.= 0.83) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามปัจจัยด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความผูกพัน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	3.81	0.89	มาก	1
2. มีความรู้สึกที่ปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.54	0.90	มาก	4
3. มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน	3.72	0.89	มาก	2
4. มีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.59	0.93	มาก	3
5. มีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	3.45	0.87	มาก	5
6. มีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจใดๆ	3.44	0.86	มาก	6
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

ผลจากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ด้านความรู้สึกมองภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.59$ , S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มาก ที่สุดคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.= 0.89) รองลงมาคือพนักงานมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง ( $\bar{X}=3.72$ , S.D.= 0.89) และพนักงานมีความรู้สึกที่ องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง ( $\bar{X}=3.17$ , S.D.= 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)  
จำแนกตามปัจจัยด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความผูกพัน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	3.06	1.04	ปานกลาง	4
2. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.23	0.92	ปานกลาง	3
3. มีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.25	0.95	ปานกลาง	2
4. ยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.46	1.02	มาก	1
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่ สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.03	1.06	ปานกลาง	5
6. มีความคิดที่จะทำงานกับ กับ บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ไปจนเกษียณอายุงาน	2.98	1.12	ปานกลาง	6
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ด้านความต่อเนื่องมองภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.17$ , S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $\bar{X}=3.46$ , S.D.= 1.02) รองลงมาคือ พนักงานมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ( $\bar{X}=3.25$ , S.D.= 0.95) และ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X}=3.23$ , S.D.= 0.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม

บรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความผูกพัน			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	3.26	1.04	ปานกลาง	5
2. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.38	0.88	ปานกลาง	2
3. จะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.28	1.01	ปานกลาง	4
4. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้	3.21	1.05	ปานกลาง	6
5. ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.32	1.09	ปานกลาง	3
6. มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณ องค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.49	0.95	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ผลจากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมองภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ , S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณ องค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.= 0.95) รองลงมาคือ

พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน ( $\bar{X}=3.38$ , S.D.= 0.88) และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ( $\bar{X}=3.32$ , S.D.= 1.09) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.13** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality Mean					
	เพศ	Mean	S.D	t	df	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	3.56	0.88	-0.712	334	0.477
	หญิง	3.62	0.61			
ด้านความต่อเนื่อง	ชาย	3.15	0.89	-0.450	334	0.653
	หญิง	3.19	0.79			
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	3.32	0.88	-0.002	334	0.999
	หญิง	3.32	0.78			
ภาพรวม	ชาย	3.34	0.79	-0.414	334	<b>0.679</b>
	หญิง	3.38	0.67			

ผลจากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้แก่ด้านความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé test) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.14-4.20

**สมมติฐานที่ 1.2** กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$  : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.14** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.534	3	1.178	2.135	0.096
ภายในกลุ่ม	183.159	332	0.552		
รวม	186.692	335			
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.315	3	1.772	2.583	0.053
ภายในกลุ่ม	227.684	332	0.686		
รวม	232.999	335			
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.524	3	1.841	2.741	.043*
ภายในกลุ่ม	223.039	332	0.672		
รวม	228.563	335			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	4.546	3	1.515	2.948	0.033*
ภายในกลุ่ม	170.639	332	0.514		
รวม	175.185	335			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=2.948$ ,  $Sig.=0.033$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้านเดียวที่กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=2.741$ ,  $Sig.=0.043$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านบรรทัดฐานทางสังคมผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 4.10

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร		ต่ำกว่า	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
		30 ปี				
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	$\bar{x}$	3.242	3.351	3.610	4.111	
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.242	-	-0.109 (0.729)	-0.368 (0.172)	0.870 (0.346)
	31-40 ปี	3.351	-	-	-0.258 (0.507)	-0.760 (0.473)
	41-50 ปี	3.610	-	-	-	-0.502 (0.797)
	51 ปีขึ้นไป	4.111	-	-	-	-
ภาพรวม	$\bar{x}$	3.299	3.368	3.644	4.074	
	ต่ำกว่า 30 ปี	3.299	-	-0.069 (0.877)	-0.345 (0.125)	-0.775 (0.329)
	31-40 ปี	3.368	-	-	-0.276 (0.325)	-0.706 (0.418)
	41-50 ปี	3.644	-	-	-	-0.430 (0.806)
	51 ปีขึ้นไป	4.074	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.15 จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé test) จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่า กลุ่มต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$  : กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกัน อินคัสทริส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.369	2	1.184	2.140	0.119
ภายในกลุ่ม	184.324	333	0.554		
รวม	186.692	335			
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.278	2	0.639	0.919	0.400
ภายในกลุ่ม	231.720	333	0.696		
รวม	232.999	335			
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.140	2	0.570	0.834	0.435
ภายในกลุ่ม	227.424	333	0.683		
รวม	228.563	335			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.958	2	0.479	0.916	0.401
ภายในกลุ่ม	174.227	333	0.523		
รวม	175.185	335			

ผลจากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไลกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=0.916$ ,  $Sig.=0.401$ ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

**สมมติฐานที่ 1.4** กลุ่มสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : กลุ่มสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : กลุ่มสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.538	2	0.269	0.481	0.618
ภายในกลุ่ม	186.154	333	0.559		
รวม	186.692	335			
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.258	2	1.129	1.629	0.198
ภายในกลุ่ม	230.741	333	0.693		
รวม	232.999	335			
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.703	2	.852	1.250	0.288
ภายในกลุ่ม	226.860	333	0.681		
รวม	228.563	335			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.303	2	0.652	1.248	0.288
ภายในกลุ่ม	173.882	333	0.522		
รวม	175.185	335			

ผลจากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=1.248$ ,  $Sig.=0.288$ ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$  : กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.018	4	0.504	0.904	0.462
ภายในกลุ่ม	184.675	331	0.558		
รวม	186.692	335			
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.778	4	0.444	0.636	0.637
ภายในกลุ่ม	231.221	331	0.699		
รวม	232.999	335			
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.756	4	0.939	1.383	0.240
ภายในกลุ่ม	224.807	331	0.679		
รวม	228.563	335			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.378	4	0.594	1.139	0.338
ภายในกลุ่ม	172.808	331	0.522		
รวม	175.185	335			

ผลจากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=1.139$ ,  $Sig.=0.338$ ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

**สมมติฐานที่ 1.6** กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.19** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.264	5	1.453	2.672	<b>0.022*</b>
ภายในกลุ่ม	179.429	330	0.544		
รวม	186.692	335			
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.976	5	1.395	2.037	0.073
ภายในกลุ่ม	226.023	330	0.685		
รวม	232.999	335			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	sig.
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	7.202	5	1.440	2.147	0.060
ภายในกลุ่ม	221.361	330	0.671		
รวม	228.563	335			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	6.461	5	1.292	2.527	<b>0.029*</b>
ภายในกลุ่ม	168.724	330	0.511		
รวม	175.185	335			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=2.527$ ,  $Sig.=0.029$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านความรู้สึกด้านเดียวที่พนักงานกลุ่มมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ( $F=2.672$ ,  $Sig.=0.022$ ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านความรู้สึกด้านผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างของกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้ง 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 4.15

สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดทึน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ด้านความรู้สึกร	$\bar{x}$	3.670	3.538	3.438	3.524	3.823	4.060
ต่ำกว่า 1 ปี	3.670	-	0.131 (0.940)	0.232 (0.717)	0.145 (0.961)	-0.154 (0.966)	-0.390 (0.976)
1-5 ปี	3.538		-	0.100 (0.981)	0.014 (0.961)	-0.286 (0.539)	-0.521 (0.293)
6-10 ปี	3.438			-	-0.086 (0.996)	-0.386 (0.307)	-0.622 (0.157)
11-15 ปี	3.524				-	-0.300 (0.648)	-0.535 (0.338)
16-20 ปี	3.823					-	-0.236 (0.961)
20 ปีขึ้นไป	4.060						-
ภาพรวม	$\bar{x}$	3.450	3.290	3.198	3.363	3.567	3.770
ต่ำกว่า 1 ปี	3.450	-	0.160 (0.854)	0.252 (0.602)	0.087 (0.996)	-0.116 (0.989)	-0.320 (0.813)
1-5 ปี	3.290		-	0.093 (0.984)	-0.073 (0.996)	-0.276 (0.542)	-0.479 (0.345)
6-10 ปี	3.198			-	-0.166 (0.922)	-0.369 (0.324)	-0.572 (0.206)
11-15 ปี	3.363				-	-0.203 (0.897)	-0.406 (0.624)
16-20 ปี	3.567					-	-0.203 (0.976)
20 ปีขึ้นไป	3.770						-

ผลจากตารางที่ 4.20 จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé test) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 -5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้สึก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 :** พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้ปัจจัยด้าน อายุ และปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน กล่าวคืออายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยเรื่องเพศ การศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสพการณ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่าความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และเป็นสรุปผลเพื่อทดสอบ **สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสพการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดย สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4.19

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 2.1** ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

( $H_0$ ) : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

(H<sub>1</sub>) : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

(H<sub>0</sub>) : ปัจจัยด้านประสบการณ์ งานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

(H<sub>1</sub>) : ปัจจัยด้านประสบการณ์ ของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ ค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ลักษณะงาน	ประสบการณ์ในงาน	ความรู้สึก	ความต่อเนื่อง	บรรทัดฐานทางสังคม	ความผูกพันองค์กร
ลักษณะงาน	-	0.549 (0.000*)	0.439 (0.000*)	0.377 (0.000*)	0.451 (0.000*)	0.468 (0.000*)
ประสบการณ์ในงาน		-	0.684 (0.000*)	0.613 (0.000*)	0.688 (0.000*)	0.733 (0.000*)
ความรู้สึก			-	0.725 (0.000*)	0.682 (0.000*)	0.883 (0.000*)
ความต่อเนื่อง				-	0.745 (0.000*)	0.918 (0.000*)
บรรทัดฐานทางสังคม					-	0.902 (0.000*)
ความผูกพันองค์กร						-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ( $r = 0.733$ ) ส่วน ปัจจัยทางด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กร รองลงมา ( $r = 0.468$ ) และ มองถึงปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยทางบวกที่ทำให้พนักงานมีความ ผูกพันกับองค์กรมากที่สุดคือปัจจัยด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.918$ )

### 4.3 สรุปผลการทดสอบ

#### ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน				
ความผูกพันต่อองค์กร	ความรู้สึกรัก	ความต่อเนื่อง	บรรทัดฐานทางสังคม	ความผูกพันองค์กร
สมมติฐาน 1.1 เพศ	-	-	-	-
สมมติฐาน 1.2 อายุ	-	-	✓	✓
สมมติฐาน 1.3 ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สมมติฐาน 1.4 สถานภาพ	-	-	-	-
สมมติฐาน 1.5 รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-
สมมติฐาน 1.6 ระยะเวลาในกาปฏิบัติงาน	✓	-	-	✓
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร				
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร				
ความผูกพันต่อองค์กร	ความรู้สึกรัก	ความต่อเนื่อง	บรรทัดฐานทางสังคม	ความผูกพันองค์กร
สมมติฐานที่ 2.1 ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓
สมมติฐานที่ 2.2 ด้านประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05

- หมายถึง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05



**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานบริษัท ใดกิน อินเทอร์เน็ต ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย
2. อายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. การศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
4. สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินเทอร์เน็ต ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินเทอร์เน็ต ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีรายละเอียด ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเสริมสร้างเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 สถิติสำหรับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ใช้การวิเคราะห์การทดสอบที (t-test) และ ความแปรปรวนทางเดียวโดยสถิติ การทดสอบเอฟ (F-test)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่าความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.5 และเป็นเพศชายร้อยละ 45.5 อายุของพนักงานส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.0 สถานภาพสมรสของพนักงานส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 62.8 รายได้ต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.9 และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.3

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานของ พนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

2.1 ลักษณะงาน พบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานคือ พนักงานมีความ เข้าใจต่องานลักษณะงานที่ทำที่ท่านทำเป็นอย่างดี รู้สึกว่าลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย และลักษณะ งานที่ทำมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.2 ประสบการณ์ในงาน พบว่า พบว่า ความคิดเห็นประสบการณ์ในงานคือ พนักงานมี ทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร พนักงานมีทักษะที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ สามารถพึ่งพาได้

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความ ต่อเนื่อง

3.1 ด้านความรู้สึกภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) รองลงมาคือพนักงานมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และพนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง

3.2 ด้านความต่อเนื่องภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ คือ พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ต่อไป เนื่องจาก ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม รองลงมาคือพนักงานมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่

ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และพนักงานคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคือ พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณ องค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ รองลงมาคือพนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง

4. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

4.1 เพศ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 อายุ พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้านเดียวที่กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านบรรทัดฐานทางสังคมผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มอายุทั้ง 4 กลุ่มได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่า กลุ่มต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 ระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มการศึกษาต่างก็มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 สถานภาพการสมรส พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 รายได้ต่อเนื่องพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านความรู้สึกรู้สึกด้านเดียวที่พนักงานกลุ่มมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างทั้งภาพรวม และด้านความรู้สึกรู้สึกผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างของกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานทั้ง 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ในภาพรวม พบว่า กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 :** พนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากเพศชาย
2. อายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. การศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
4. สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

**สมมติฐานที่ 2 :** ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3 :** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้วิจัยได้ทำการการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนที่ร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชชา ภิญโญภาพ (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ส่วนในด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง และด้านความต่อเนื่อง พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม พนักงานคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านบรรทัดฐานทางสังคม กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และด้านความรู้สึกด้านเดียวที่พนักงานกลุ่มมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบพบว่ากลุ่มต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม

แพथวิทยาเรื้อ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथวิทยาเรื้อที่มีอายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร เข้มสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथวิทยาเรื้อ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. **ลักษณะงาน** ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลที่จะทำให้พนักงานจะรักองค์กร เช่นการคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานคิดว่าการเลื่อนขั้นของตำแหน่งไม่มีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันมากขึ้น
2. **ประสบการณ์ในงาน** พนักงานมีความรู้สึกว่างค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการให้กับพนักงานมากขึ้นหรือน้อยลงก็ไม่มีความผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันจึงไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามความต้องการของพนักงาน
3. **ความผูกพันต่อองค์กร** ความรู้สึกที่ไม่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันคือความพร้อมที่พนักงานที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ กล่าวคือการร่วมมือทำกิจกรรมใด ๆ ในองค์กรไม่ก่อให้เกิดสิ่งความรักความผูกพันต่อองค์กร และถึงแม้มีความคิดที่อยากทำงานกับบริษัทนี้ไปเรื่อย ๆ ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมทั้งบริษัทขอเสนออะไรที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์พนักงานก็ไม่เพิ่มหรือมีความผูกพันมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้



1. ควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงานคือทำให้พนักงานภาคภูมิใจเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเองหลังจากที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

2. ควรพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะพื้นฐานแล้วพนักงานอยากที่จะทำงานกับบริษัท เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ให้อะไรสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ

3. ควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

ควรวิจัยในกลุ่มพนักงานในรูปของตำแหน่งงานเพิ่มเติมเนื่องจากตำแหน่งน่าจะมีผลต่อความผูกพัน

ควรวิจัยโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประชาชนกลุ่มอื่นที่เป็นลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบถึงระดับความผูกพันของกลุ่มบุคคลที่มีสภาพประชากรที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

## บรรณานุกรม

- สกาเว สํารายคอง. 2547. การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัทในกลุ่ม  
สมบูรณ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษยและองคการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันตอองคการ : ศึกษาเฉพาะกรณีผูบริหารระดับหัวหนา  
แผนก เทียบเทาของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต . ผลของการรับรู้บรรยากาศองคการที่มีต่อความผูกพันตอองคการของพนักงาน  
บุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร,2542
- ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างตอองคการ : ศึกษา  
เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.  
คณะสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององคการ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.  
โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ้าย  
ผลิตแห่ง ประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- สมชื่น นาคพลัง และวิรดี โกมุทีวงษ์. 2547. ความมุ่งมั่น ผูกพันตอองคการ:ศึกษากรณีบริษัทอิว  
เลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษยและองคการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์กรุงธน  
สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. “ความผูกพันของพนักงานตอองคการ.” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.pmat.or.th> (5 มิถุนายน 2551).
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันตอองคการ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าผลิตแห่ง  
ประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. ;วิทยานิพนธ์  
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). **“The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.”** Journal of Occupational Psychology. 63 (1990) : 1-8.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19,4 : 535-546.
- Gubman, E.L. (2003). **Increasing and measuring engagement. Retrieved December 21, 2008,** from [http://www. Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html](http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html)
- Hewitt Associates. 2003. **“Overview.”** [Online]. Available:<http://was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>. (12 October2008).
- Hewitt Associates, 2008. **“Identify factors driving employee engagement.”** [Online]. Available <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?c> (14 October 2008).
- International Survey Research. (2004). **Engaged employees drive the bottom line. Retrieved October 25, 2008,** from <http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/EngagementBrochureFinalUS.pdf>
- Marc, James G., and Simon, Herbert A. **Organizations**. New York : John Wiley, 1958.
- The Lottery**. London : J. Watts, 1732.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. 1977. Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22, 1 (March): 57-75.
- Meyer, J.P. et al. 1990. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged relations. **Journal of Applied Psychology**. (75): 710-720.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. The Measure of Organization Commitment. **Journal of Vocational Behavior**. 14, 2 (April): 224-247.
- Porter, L.W.,Steers, R.M.,Mowday,R.T., Boulian. 1974. **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology, 59, 604.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sheldon, Mary E. (1971) Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly** , 16
- Steers, R, M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and work behavior**. New York: McGraw – Hill.
- Wilson, B. and Laschinger, H.K. 1994. Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment : a test theory of structural power in organizations. **Journal of Nursing Administration**. 24(4s): 39-45.
- Yamane, T. 1967. **Elementary sampling theory**. New Jersey: Prentice-Hall.





**ภาคผนวก**



**แบบสอบถามการวิจัย**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**  
**บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**

**คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

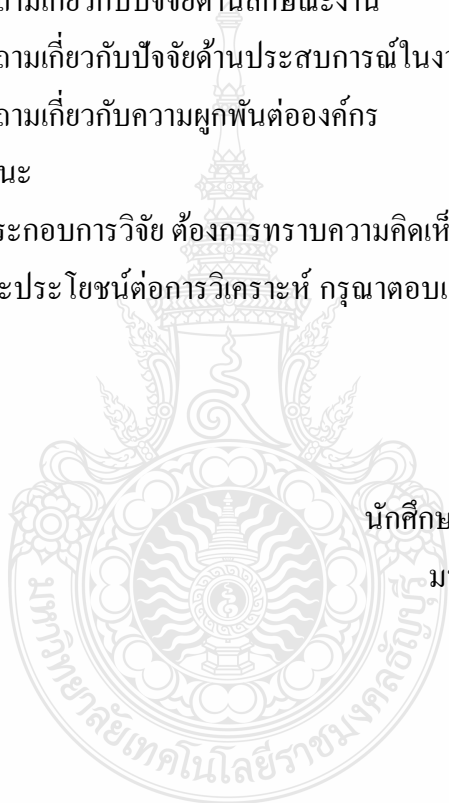
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีต้องลงชื่อ เพื่อเก็บเป็นความลับและประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ให้ตรงกับความเป็นจริง

ปาริชาติ บัวเป็ง

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



**แบบสอบถามการวิจัย**  
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- |                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| 1. เพศ                   | <input type="checkbox"/> ชาย                | <input type="checkbox"/> หญิง              |
| 2. อายุ                  | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี      | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี          |
|                          | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี           | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป       |
| 3. ระดับการศึกษา         | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี   | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี         |
|                          | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท           | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก         |
| 4. สถานภาพสมรส           | <input type="checkbox"/> โสด                | <input type="checkbox"/> สมรส              |
|                          | <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า         |  |
| 5. รายได้ต่อเดือน        | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท |
|                          | <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท |
|                          | <input type="checkbox"/> สูงกว่า 40,000 บาท |  |
| 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี       | <input type="checkbox"/> 1-5 ปี            |
|                          | <input type="checkbox"/> 6-10 ปี            | <input type="checkbox"/> 11-15 ปี          |
|                          | <input type="checkbox"/> 16-20 ปี           | <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป       |



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน**

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
2.2 ท่านรู้สึกว่าคุณมีความอิสระในการทำงาน					
2.3 ท่านรู้สึกว่างานของคุณมีความหลากหลาย					
2.4 ท่านรู้สึกว่างานของคุณมีความท้าทาย					
2.5 ลักษณะงานของคุณมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
2.6 ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงาน**

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ประสิทธิภาพในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร					
3.2 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคุณได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร					
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาได้					
3.5 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
3.6 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

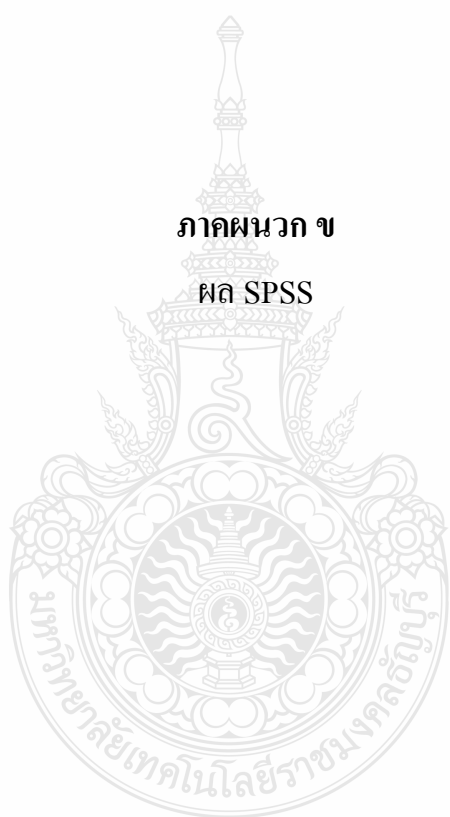
คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ด้านความรู้สึก</b>					
1.1 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)					
1.2 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
1.3 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน					
1.4 ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
1.5 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
1.6 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใดๆ					
<b>2. ด้านความต่อเนื่อง</b>					
2.1 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กรนี้					
2.2 องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
2.3 ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
2.4 ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
2.5 ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					



ภาคผนวก ข

ผล SPSS



```
DESCRIPTIVES VARIABLES=work1 work2 work3 work4 work5 work6 total_work expl
exp2 exp3 exp4 exp5 exp6 total_exp a1 a2 a3 a4 a5 a6 tota
l_a b1 b2 b3 b4 b5 b6 total_b c1 c2 c3 c4 c5 c6 total_c
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=total_a total_b total_c total
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=sex age edu status income time
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

### Frequency Table

#### sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	153	45.5	45.5	45.5
	2	183	54.5	54.5	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

#### age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	180	53.6	53.6	53.6
	2	124	36.9	36.9	90.5
	3	29	8.6	8.6	99.1
	4	3	.9	.9	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

#### edu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	108	32.1	32.1	32.1
	2	215	64.0	64.0	96.1
	3	13	3.9	3.9	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

**status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	211	62.8	62.8	62.8
	2	111	33.0	33.0	95.8
	3	14	4.2	4.2	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

**income**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	8.9	8.9	8.9
	2	161	47.9	47.9	56.8
	3	114	33.9	33.9	90.8
	4	23	6.8	6.8	97.6
	5	8	2.4	2.4	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

**time**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	58	17.3	17.3	17.3
	2	122	36.3	36.3	53.6
	3	59	17.6	17.6	71.1
	4	48	14.3	14.3	85.4
	5	35	10.4	10.4	95.8
	6	14	4.2	4.2	100.0
	Total	336	100.0	100.0	

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total_a	336	1.00	9.00	3.59	0.75
total_b	336	1.00	6.83	3.17	0.83
total_c	336	1.00	5.00	3.32	0.83
total	336	1.00	6.06	3.36	0.72
Valid N (listwise)	336				

## Descriptives



### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
work1	336	1	5	3.72	0.76
work2	336	1	9	3.24	0.96
work3	336	1	5	3.40	1.03
work4	336	1	9	3.52	1.00
work5	336	1	9	3.45	1.18
work6	336	1	5	3.01	1.08
total_work	336	1.67	5.00	3.39	0.65
exp1	336	1	5	3.26	0.76
exp2	336	1	5	3.07	0.82
exp3	336	1	5	3.53	0.80
exp4	336	1	5	3.55	0.80
exp5	336	1	5	3.88	0.75
exp6	336	1	5	3.70	0.75
total_exp	336	1.00	5.00	3.50	0.60
a1	336	1	9	3.81	0.89
a2	336	1	9	3.54	0.90
a3	336	1	9	3.72	0.89
a4	336	1	9	3.59	0.93
a5	336	1	9	3.45	0.87
a6	336	1	9	3.44	0.86
total_a	336	1.00	9.00	3.59	0.75
b1	336	1	9	3.06	1.04
b2	336	1	9	3.23	0.92

b3	336	1	9	3.25	0.95
b4	336	1	9	3.46	1.02
b5	336	1	9	3.03	1.06
b6	336	1	5	2.98	1.12
total_b	336	1.00	6.83	3.17	0.83
c1	336	1	9	3.26	1.04
c2	336	1	5	3.38	0.88
c3	336	1	5	3.28	1.01
c4	336	1	9	3.21	1.05
c5	336	1	9	3.32	1.09
c6	336	1	5	3.49	0.95
total_c	336	1.00	5.00	3.32	0.83
Valid N (listwise)	336				

## T-Test



### Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total_a	1	153	3.5610	.88187	.07129
	2	183	3.6193	.61215	.04525
total_b	1	153	3.1460	.88941	.07190
	2	183	3.1876	.78661	.05815
total_c	1	153	3.3214	.87945	.07110
	2	183	3.3215	.78096	.05773
total	1	153	3.3428	.78838	.06374
	2	183	3.3761	.66555	.04920

```
ONEWAY total_a total_b total_c total BY age
/MISSING ANALYSIS.
```

```
ONEWAY total_c total BY age
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
```



## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) age	(J) age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
total_c	1	2	-.10914	.09566	.729	-.3779	.1596
		3	-.36753	.16401	.172	-.8284	.0933
		4	-.86944	.47714	.346	-2.2102	.4713
	2	1	.10914	.09566	.729	-.1596	.3779
		3	-.25839	.16907	.507	-.7334	.2167
		4	-.76030	.47891	.473	-2.1060	.5854
	3	1	.36753	.16401	.172	-.0933	.8284
		2	.25839	.16907	.507	-.2167	.7334
		4	-.50192	.49709	.797	-1.8987	.8949
	4	1	.86944	.47714	.346	-.4713	2.2102
		2	.76030	.47891	.473	-.5854	2.1060
		3	.50192	.49709	.797	-.8949	1.8987
total	1	2	-.06907	.08367	.877	-.3042	.1660
		3	-.34491	.14345	.125	-.7480	.0582
		4	-.77531	.41735	.329	-1.9480	.3974
	2	1	.06907	.08367	.877	-.1660	.3042
		3	-.27585	.14788	.325	-.6914	.1397
		4	-.70624	.41889	.418	-1.8833	.4708
	3	1	.34491	.14345	.125	-.0582	.7480
		2	.27585	.14788	.325	-.1397	.6914
		4	-.43040	.43480	.806	-1.6521	.7913
	4	1	.77531	.41735	.329	-.3974	1.9480
		2	.70624	.41889	.418	-.4708	1.8833
		3	.43040	.43480	.806	-.7913	1.6521

## Homogeneous Subsets

**total\_c**

Scheffe

age	N	Subset for alpha = 0.05	
			1
1	180		3.2417
2	124		3.3508
3	29		3.6092
4	3		4.1111
Sig.			.119

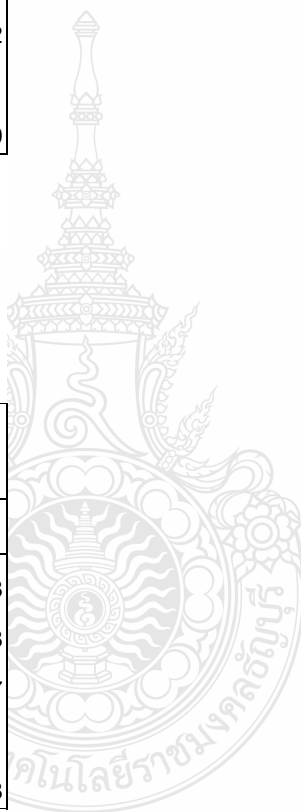
Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

**total**

Scheffe

age	N	Subset for alpha = 0.05	
			1
1	180		3.2988
2	124		3.3678
3	29		3.6437
4	3		4.0741
Sig.			.108

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.



## Oneway

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	3.534	3	1.178	2.135	.096
	Within Groups	183.159	332	.552		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	5.315	3	1.772	2.583	.053
	Within Groups	227.684	332	.686		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	5.524	3	1.841	2.741	.043
	Within Groups	223.039	332	.672		
	Total	228.563	335			
total	Between Groups	4.546	3	1.515	2.948	.033
	Within Groups	170.639	332	.514		
	Total	175.185	335			

ONEWAY total\_a total\_b total\_c total BY edu  
/MISSING ANALYSIS.

## Oneway

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	2.369	2	1.184	2.140	.119
	Within Groups	184.324	333	.554		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	1.278	2	.639	.919	.400
	Within Groups	231.720	333	.696		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	1.140	2	.570	.834	.435
	Within Groups	227.424	333	.683		
	Total	228.563	335			
total	Between Groups	.958	2	.479	.916	.401
	Within Groups	174.227	333	.523		

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	2.369	2	1.184	2.140	.119
	Within Groups	184.324	333	.554		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	1.278	2	.639	.919	.400
	Within Groups	231.720	333	.696		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	1.140	2	.570	.834	.435
	Within Groups	227.424	333	.683		
	Total	228.563	335			
total	Between Groups	.958	2	.479	.916	.401
	Within Groups	174.227	333	.523		
	Total	175.185	335			

ONEWAY total\_a total\_b total\_c total BY status  
/MISSING ANALYSIS.

## Oneway

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	.538	2	.269	.481	.618
	Within Groups	186.154	333	.559		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	2.258	2	1.129	1.629	.198
	Within Groups	230.741	333	.693		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	1.703	2	.852	1.250	.288
	Within Groups	226.860	333	.681		
	Total	228.563	335			

total	Between Groups	1.303	2	.652	1.248	.288
	Within Groups	173.882	333	.522		
	Total	175.185	335			

```
ONEWAY total_a total_b total_c total BY income
/MISSING ANALYSIS.
```

## Oneway

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	2.018	4	.504	.904	.462
	Within Groups	184.675	331	.558		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	1.778	4	.444	.636	.637
	Within Groups	231.221	331	.699		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	3.756	4	.939	1.383	.240
	Within Groups	224.807	331	.679		
	Total	228.563	335			
total	Between Groups	2.378	4	.594	1.139	.338
	Within Groups	172.808	331	.522		
	Total	175.185	335			

```
ONEWAY total_a total_b total_c total BY time
/MISSING ANALYSIS.
```

```
ONEWAY total_a total BY time
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
```

## Post Hoc Tests

### Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) time	(J) time	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
total_a	1	2	0.131	.11761	.940	-.2624	.5250
		3	0.232	.13635	.717	-.2248	.6881
		4	0.145	.14388	.961	-.3364	.6269
		5	-0.154	.15783	.966	-.6826	.3741
		6	-0.390	.21957	.676	-1.1250	.3451
	2	1	-0.131	.11761	.940	-.5250	.2624
		3	0.100	.11693	.981	-.2910	.4918
		4	0.014	.12564	1.000	-.4066	.4345
		5	-0.286	.14139	.539	-.7589	.1878
		6	-0.521	.20807	.283	-1.2178	.1753
	3	1	-0.232	.13635	.717	-.6881	.2248
		2	-0.100	.11693	.981	-.4918	.2910
		4	-0.086	.14333	.996	-.5663	.3934
		5	-0.386	.15732	.307	-.9126	.1407
		6	-0.622	.21921	.157	-1.3555	.1122
	4	1	-0.145	.14388	.961	-.6269	.3364
		2	-0.014	.12564	1.000	-.4345	.4066
		3	0.086	.14333	.996	-.3934	.5663
		5	-0.300	.16390	.648	-.8482	.2492
		6	-0.535	.22398	.338	-1.2850	.2146
	5	1	0.154	.15783	.966	-.3741	.6826
		2	0.286	.14139	.539	-.1878	.7589
		3	0.386	.15732	.307	-.1407	.9126
		4	0.300	.16390	.648	-.2492	.8482
		6	-0.236	.23318	.961	-1.0163	.5449
	6	1	0.390	.21957	.676	-.3451	1.1250
		2	0.521	.20807	.283	-.1753	1.2178

		3	0.622	.21921	.157	-.1122	1.3555
		4	0.535	.22398	.338	-.2146	1.2850
		5	0.236	.23318	.961	-.5449	1.0163
total	1	2	0.160	.11404	.854	-.2221	.5414
		3	0.252	.13222	.602	-.1902	.6951
		4	0.087	.13952	.996	-.3803	.5538
		5	-0.116	.15305	.989	-.6288	.3959
		6	-0.320	.21292	.813	-1.0324	.3931
	2	1	-0.160	.11404	.854	-.5414	.2221
		3	0.093	.11339	.984	-.2868	.4724
		4	-0.073	.12183	.996	-.4807	.3349
		5	-0.276	.13711	.542	-.7351	.1829
		6	-0.479	.20177	.345	-1.1548	.1961
	3	1	-0.252	.13222	.602	-.6951	.1902
		2	-0.093	.11339	.984	-.4724	.2868
		4	-0.166	.13899	.922	-.6310	.2996
		5	-0.369	.15256	.324	-.8796	.1418
		6	-0.572	.21257	.206	-1.2837	.1395
	4	1	-0.087	.13952	.996	-.5538	.3803
		2	0.073	.12183	.996	-.3349	.4807
		3	0.166	.13899	.922	-.2996	.6310
		5	-0.203	.15893	.897	-.7353	.3288
		6	-0.406	.21719	.624	-1.1335	.3207
	5	1	0.116	.15305	.989	-.3959	.6288
		2	0.276	.13711	.542	-.1829	.7351
		3	0.369	.15256	.324	-.1418	.8796
		4	0.203	.15893	.897	-.3288	.7353
		6	-0.203	.22612	.976	-.9601	.5538
	6	1	0.320	.21292	.813	-.3931	1.0324
		2	0.479	.20177	.345	-.1961	1.1548
		3	0.572	.21257	.206	-.1395	1.2837
		4	0.406	.21719	.624	-.3207	1.1335
		5	0.203	.22612	.976	-.5538	.9601

## Homogeneous Subsets

### total\_a

Scheffe

time	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3	59	3.4379	
4	48	3.5243	3.5243
2	122	3.5383	3.5383
1	58	3.6695	3.6695
5	35	3.8238	3.8238
6	14		4.0595
Sig.		.413	.088

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

### total

Scheffe

time	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
3	59	3.1977	
2	122	3.2905	3.2905
4	48	3.3634	3.3634
1	58	3.4502	3.4502
5	35	3.5667	3.5667
6	14		3.7698
Sig.		.431	.146

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.



## Oneway

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_a	Between Groups	7.264	5	1.453	2.672	.022
	Within Groups	179.429	330	.544		
	Total	186.692	335			
total_b	Between Groups	6.976	5	1.395	2.037	.073
	Within Groups	226.023	330	.685		
	Total	232.999	335			
total_c	Between Groups	7.202	5	1.440	2.147	.060
	Within Groups	221.361	330	.671		
	Total	228.563	335			
total	Between Groups	6.461	5	1.292	2.527	.029
	Within Groups	168.724	330	.511		
	Total	175.185	335			



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวปาริชาติ บัวเป็ง
วัน เดือน ปี เกิด	วันอังคารที่ 28 กรกฎาคม 2530
ที่อยู่	31/1 หมู่ 1 ต.พยอม อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170
ประวัติการศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน บริษัทไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)
เบอร์โทรศัพท์	085-871-2288, 088-414-7454
อีเมล	mai_canfly@hotmail.com

