

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:  
กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

**FACTORS CORRELATED WITH EMPLOYEES'  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT:  
A CASE STUDY OF NMB-MINEBEA THAI LTD (Bang Pa-In)**

ภูรินทร์ กล่ำสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:  
กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ภูรินทร์ กล้าสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

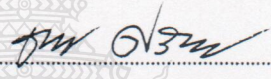
ปีการศึกษา 2556

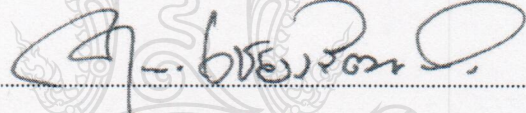
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

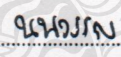
หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)  
Factors Correlated with Employees' Organizational Commitment:  
A Case Study of NMB-Minebea Thai Ltd. (Bang Pa-In)

ชื่อ - นามสกุล นายภูรินทร์ กล้าสุข  
วิชาเอก การจัดการทั่วไป  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.  
ปีการศึกษา 2556

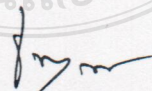
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์กฤษดา เชียรวัฒนสุข, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :

กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี

-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ชื่อ -นามสกุล นายภูรินทร์ กล้าสุข

วิชาเอก การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ , Ph.D.

ปีการศึกษา 2556

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำนวน 410 คน อาศัยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปร 2 กลุ่มโดยใช้ Independent Samples t-test และทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้ One-Way ANOVA (F-test) และทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรที่มีความเป็นอิสระต่อกันโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ในช่วงอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานอยู่ที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ระดับ 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี โดยจากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง โดยปัจจัยด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านการทำงานและด้านภาวะผู้นำ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ส่วนในด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันโดยอ้างอิงจากผลสรุปที่ได้มีการศึกษามา

**คำสำคัญ :** ลักษณะงานภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Factors Correlated with Employees' Organizational Commitment A Case Study of NMB-Minebea Thai Ltd. (Bang Pa-In)
<b>Name-Surname</b>	Mr. Phurin Klumsuk
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Miss Noppawan Photphisutthiphong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study the factors correlated with employees' organizational commitment at NMB-Minebea Thai Ltd. (Bang Pa-In) and study the level of employees' organizational commitment at NMB-Minebea Thai Ltd. (Bang Pa-In).

The samples were collected from 410 employees at NMB-Minebea Thai Ltd. (Bang Pa-In). The questionnaires were used as the data collection instrument. The statistical tools for data analysis were Percentage, Mean and Standard Deviation. Hypotheses were tested by using Independent Samples t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD), and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The findings showed that most respondents were female, aged between 31 and 40 years old, holding a bachelor's degree, married, earning a monthly income of 10,001-20,000 baht, and having work experience of 11-15 years. The overall employees' organizational commitment was high. Personal factors, including job characteristics and work, and the perception of leadership behavior, were significantly correlated with employees' organizational commitment at the significant level of 0.05. In particular, personal factors and the perception of leadership behavior had the highest correlation to employees' affection commitment followed by the correlations to employees' continuance commitment and employees' normative commitment, respectively.

**Keywords :** job characteristics, leadership, organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ชงชัย ศรีวรรณะ ประธานกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ ดร.นพวรรณ พงษ์พิศุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนคำปรึกษา การตรวจสอบแก้ไขในข้อบกพร่อง เพื่อนำมาแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ ซึ่งกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินรับรองต้นแบบงานวิจัยและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา กราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิจัย และกราบขอบพระคุณผู้ประเมินแบบสอบถามทั้งหมด 410 ท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในประเมินแบบสอบถามให้ผลงานวิจัยมีความชัดเจนครบถ้วนและสามารถนำไปใช้งานได้ และขอขอบคุณนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมวิจัยร่วมกัน

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ช่วยสนับสนุนการให้การศึกษาและความรู้ทั้งหลาย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษานำความรู้ที่ได้สั่งสมรวบรวมจนออกมาเป็นชิ้นงานที่มีประโยชน์ต่อประชาชนทั้งหลาย

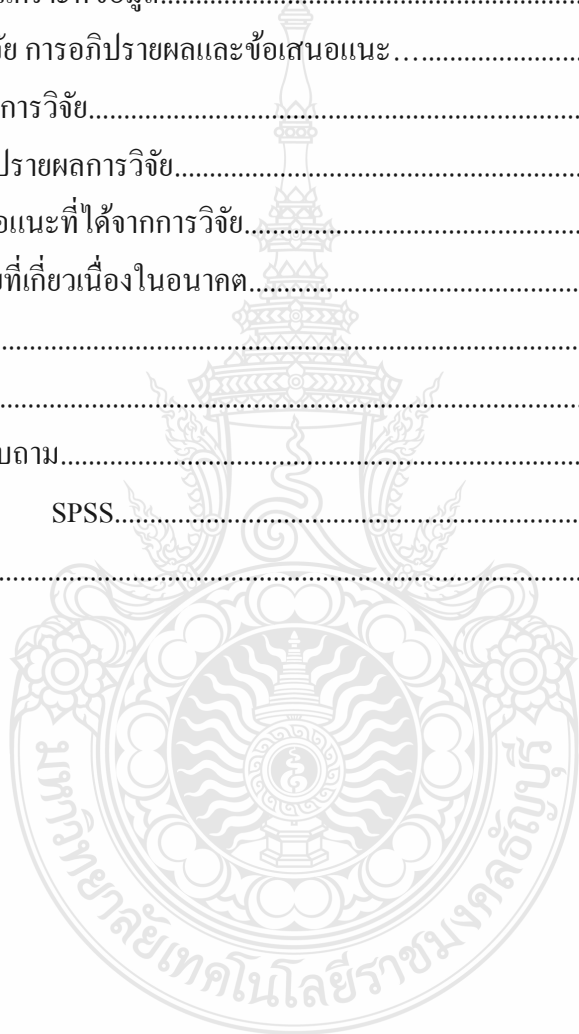
ภูรินทร์ กล้าสุข

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(๑๓)ที่
1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	33
2.3 ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด.....	34
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า	
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	46
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	72
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	73
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	74
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	79
ภาคผนวก ข ผล SPSS.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	93





## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ .....	47
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	48
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ .....	48
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	48
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ...	49
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน).....	49
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน).....	50
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน).....	51
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) .....	52
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต่อเนื่อง ของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน).....	53
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทางสังคมของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) .....	54
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) .....	55
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามเพศ .....	55
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามอายุ .....	56

## สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)จำแนกตามอายุ.....	56
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับการศึกษา .....	58
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามสถานภาพ.....	58
ตารางที่ 4.21 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)จำแนกตามสถานภาพ .....	58
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)จำแนกตามสถานภาพ.....	59
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	59
ตารางที่ 4.24 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	60
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	60

## สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า	
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)	
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)	
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)	
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	62
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	63
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	63
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	64
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการงานและด้านภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	64
ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	65

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement).....	23
ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดง The ISR Model of Employee Engagement.....	26
ภาพที่ 2.3 แผนภาพแสดง Engagement Model and the diagnostic tool.....	27
ภาพที่ 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	30



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจการประสบความสำเร็จขององค์กรตามที่ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้น นั้น องค์กรต้องอาศัยปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลากหลายด้าน นำมาหลอมรวมกันภายใต้ปรัชญาที่ได้ มีการจัดตั้งขึ้นมา ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่สามารถช่วยนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดคืออาศัย ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและ ความจงรักภักดีที่มอบไว้ให้แก่องค์กร สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านธุรกิจ ทั้งยังมี การพัฒนาที่ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ทั้งหลายที่ได้สั่งสม ประสบการณ์ภายใต้การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรภายใต้ความเชื่อมั่น ในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันเชื่อมั่นในองค์กร

ในสถานการณ์ปัจจุบันยุคที่มีการแข่งขันธุรกิจสูง ความต้องการในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำมาเป็นปัจจัยความสำเร็จเปรียบในการแข่งขันหากองค์กรต้องการรักษา ตำแหน่ง ในการแข่งขันไว้ จำเป็นที่จะต้องสร้างความผูกพันและโน้มน้าวใจของบุคลากรให้เกิดความรัก และ ผูกพันกับองค์กร พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาและประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกร่วมกับองค์กร เพื่อร่วมสร้างและพัฒนาองค์กรร่วมกัน

บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบ ไทย จำกัด ได้เริ่มดำเนิน ธุรกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2525 ขึ้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เป็นแห่งแรก หลังจากนั้น ได้มีการ ขยายธุรกิจต่อ โดยมีการจัด ตั้งโรงงาน เพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ปัจจุบันการดำเนิน ธุรกิจ ในประเทศไทย โดยมี 5 โรงงาน 3 บริษัท รวมจำนวน พนักงานกว่า 31,760 คน (ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2555) โดยนับเป็นกลุ่มบริษัทที่ฐาน ความสามารถ การผลิตที่ใหญ่ที่สุดโดยผลิตภัณฑ์โคเคเดนของ บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบ ไทย จำกัดคือ แบร้งค์ตัวเล็กแต่ เทียงตรงสูงรวมและสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้ารวมถึงอุปกรณ์ทางอากาศยานและยานยนต์อีก

องค์กรต้องทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของตนเองเพิ่ม มากขึ้นกว่านี้จากที่ได้มีการศึกษาจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่ง ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าสามารถทำ ให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่าไรก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีมากขึ้น ตาม แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ากลับทำให้พนักงานนั้นรู้สึกแยะและขาดความผูกพันกับองค์กร

เท่าไรผลที่ตามมาคืองานจะแย่ลงไปตามซึ่งทำให้ส่งผลต่อกระทบต่อองค์การอย่างไม่สามารถ  
หลีกเลี่ยงได้ จากเหตุผลดังกล่าวในองค์การต่างจึงให้ ระดับความสำคัญกับเรื่องการสร้างความผูกพัน  
ของพนักงานที่มี กับองค์การเพิ่มขึ้นอย่างมากโดยสามารถเห็นได้จากองค์การมีการสำรวจเรื่องของ  
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การเพื่อพิสูจน์ว่า ตัวแปร อะไรที่มีผล ในการสร้างความผูกพัน กับ  
พนักงานให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

จากการศึกษาที่ผ่านมา (พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546, น.80) พบว่าปัจจัยทางด้านส่วน  
บุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ล้วนมีผล  
ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีให้ต่อองค์การ (สุริดา ม่วงรุ่ง, 2552, น.93) กล่าวว่าปัจจัยที่สามารถ  
สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลมากที่สุดได้แก่ ความมั่นคงในงาน ต่อมาคือขอบเขตหน้าที่  
รับผิดชอบ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพและผลตอบแทนนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มี  
ความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ส่วนทางด้านปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวนั้นกลับมีระดับ  
ความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยที่ได้กล่าวมา (กุลวดี เทศประทีป, 2544, น.73) ส่วนสาเหตุหลักที่ทำให้  
บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์การคือ การที่บุคลากรระดับปฏิบัติการที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ  
ไม่ได้รับความพึงพอใจในด้านอัตราค่าจ้างผลตอบแทนรวมถึงสวัสดิการจากองค์การ และตัวแปรที่มี  
ผลตามมาคือด้านการวางแผนและกำหนดนโยบายขององค์การ ในด้านการโยกย้ายงาน (ปาริชาติ  
บัวเป็ง, 2554, น.65) พบว่าในการที่จะสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การควรให้ความสำคัญ  
กับพนักงานในด้าน ความรู้สึกการสร้างความปลอดภัยที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการสร้าง  
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง  
แต่ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคลกลับไม่มีผลต่อการสร้างผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่อย่างใด

ในด้านความสำคัญและการสร้างความผูกพันที่มีให้กับองค์การของพนักงานซึ่งส่งผลต่อ  
ภาพลักษณ์การทำงานของพนักงานทำให้เกิดความต้องการที่จะทำการศึกษาปัจจัยด้านใดที่สามารถ  
ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและเพื่อหาปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้เกิด  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ นำ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้  
ประโยชน์ในด้านการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และรักษา  
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่านี้ไว้ให้นานที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(บางปะอิน)

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในด้านบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

1.3.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ได้มีการกำหนดขอบเขตและวางทิศทางในการทำวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่อยู่ภายในบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ซึ่งมีจำนวน พนักงานรวมทั้งสิ้น 15,826 คน (ข้อมูล ณ เดือน มกราคมพ.ศ. 2555)

ขนาด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีคำนวณจาก ทาโรยามาเน (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 390 ราย และสำรวจจำนวนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ที่ 5% จึงได้จำนวนแบบสอบถามรวม 410 ชุด

การสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเป็น การสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

โดยมีขอบเขตช่วงเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่ เดือนสิงหาคม -ตุลาคม พ.ศ. 2556

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับในการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. รายได้
6. ระยะเวลาในการร่วมปฏิบัติงาน

### 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน

1. ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
3. ความท้าทายในการปฏิบัติงาน
4. ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่

### 2.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

1. ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์กร
2. การให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่
3. การได้รับการพัฒนาความรู้
4. ทักษะติดต่อผู้ร่วมงาน
5. ทักษะติดต่อองค์กร
6. ความน่าเชื่อถือขององค์กร

### 2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

1. คุณลักษณะของผู้นำ



2. สภาวะผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันในตัวพนักงานต่อองค์กร ได้แก่

- 1.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร
- 2.การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
3. ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์กร** หมายถึงกลุ่มคนที่มีกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการจัดการโครงสร้างแบ่งงานออกเป็นประเภทเพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในงานวิจัยนี้ได้แก่บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง บุคลากรที่มี ความรู้สึก ต่อองค์กรโดยแสดงออกเป็นที่สนใจและ พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อพยายามปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และการยอมรับในคุณค่าขององค์กร

**ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ รวมถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานโดยมีความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน** หมายถึงการที่ปราศจากการถูกบุคคลอื่นครอบงำงานของตน ทำตามแนววิธีคิดของตนเองและสามารถทำงานตอบสนองตามความต้องการของหน่วยงาน

**ความท้าทายในการปฏิบัติงาน** หมายถึงการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ นำเอาความรู้ความสามารถที่มีออกมาใช้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพที่มี

**ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึงความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการได้รับการตอบสนองในหน้าที่การงานให้มีความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

**ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์กร** หมายถึงความต้องการของบุคคลซึ่งต้องการได้รับการตอบกลับจากองค์กร

**การให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่** หมายถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในงานของคนและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**การได้รับการพัฒนาความรู้** หมายถึงการสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบชัดเจน

**ทัศนคติต่อผู้ร่วมงาน** หมายถึงสภาวะทางด้านความรู้สึก อารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ซึ่งเกิดขึ้นโดยประเมินจากประสบการณ์เป็นตัวนำหรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคล

**ทัศนคติต่อองค์กร** หมายถึงสภาวะทางด้านความรู้สึก อารมณ์ ที่มีต่อองค์กรซึ่งเกิดขึ้นโดยประเมินจากประสบการณ์เป็นตัวนำ หรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลกัน

**ความน่าเชื่อถือขององค์กร** หมายถึงการรับรู้และยอมรับของพนักงานที่มีต่อการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร

**ภาวะผู้นำ** หมายถึงความสามารถต่อสู้กับสภาวะการเปลี่ยนแปลงโดย ผู้นำเป็นตัวยึดเหนี่ยวและนำพาองค์กรพร้อมทั้ง วางแผนด้าน คนและอธิบาย ให้เข้าใจ ความต้องการ และ ร่วมสร้างแรงบันดาลใจแก่พนักงานเหล่านั้นให้ต่อสู้เอาชนะ

**คุณลักษณะของผู้นำ** หมายถึงบุคลิก และความสามารถที่สมกับการเป็นผู้นำ สติปัญญา รูปร่าง มีความสามารถ สูงกว่าคนอื่น มีความ ประพฤติที่ดีมีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งคุณลักษณะที่ชัดเจนคือ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน มีส่วนร่วมกิจกรรมและได้รับการยอมรับจาก พนักงานพร้อมที่จะร่วมทำงาน

**สภาวะผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์** หมายถึงผู้นำเกิดจากสถานการณ์ให้แสดงบทบาทผู้นำหรือพัฒนาด้านลักษณะผู้นำขึ้นมา โดยต้องครองใจปวงชนผู้แวดล้อม

**ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน** หมายถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน มีความปรารถนา ตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับในการศึกษา
- สถานภาพการสมรส
- รายได้
- ระยะเวลาในการร่วมปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- ความท้าทายในการปฏิบัติงาน
- ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยด้านการทำงาน

- ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์กร
- การให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่
- การได้รับการพัฒนาความรู้
- ทักษะต่อผู้ร่วมงาน
- ทักษะต่อองค์กร

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

- คุณลักษณะของผู้นำ
- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

### ตัวแปรตาม

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

- ด้านความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร
- ด้านความต่อเนื่องในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบได้ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

1.7.2 นำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินการในด้านการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในธุรกิจ

1.7.3 นำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาเผยแพร่ต่อองค์กรที่มีความสนใจในด้านการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี มินิแบไทย จำกัด ผู้ดำเนินการวิจัย ได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

- 2.1แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร
- 2.2ความสำคัญของความสัมพันธ์ต่อองค์กร
- 2.3 ประวัติความเป็นมาของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด
- 2.4ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ศึกษามาพอสมควรเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ดังนั้นจึงทำให้เกิดมีแนวคิดและทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันบ้างตามความสนใจและทัศนคติของผู้ศึกษาโดยบทนี้จะรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายในการศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร ดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Salancik (1983, p.202) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาโดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Steer (1977, p.46-75) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นอารมณ์รู้สึกพนักงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวร่วมองค์กร มีจุดร่วมเหมือนกับสมาชิกคนอื่นและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจ ร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Buchanan (1974, p.533) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่รวมพวกกัน ให้ความสำคัญเป้าหมายค่านิยมขององค์กรรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อคือ

-ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรแสดงออกจากเป้าหมาย ค่านิยมต่อองค์กรของพนักงาน

-ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การจากการร่วมปฏิบัติงาน โดยหน้าที่พนักงานแต่ละฝ่ายอย่าง  
เต็มที่

-ความจงรักภักดีต่อองค์การ(Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Sheldon (1971, p.46) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติและความรู้สึกของพนักงาน  
ที่ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงบุคคลและองค์การ โดยเป็นการพิจารณาในด้านบวกพยายามทำให้องค์การ  
บรรลุเป้าหมาย

Mowday & other (1982, p.27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นการแสดงออกที่  
มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้พนักงานพร้อมที่  
จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อสร้างองค์การให้อยู่ในระดับที่ดี

March & Mannari (1977, p.58) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ  
และความจงรักภักดีในองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการพิจารณาองค์การไปในทิศ  
ทางบวก รวมถึงลักษณะความทุ่มเทของพนักงานที่พยายามอย่างสุดความสามารถในการดำเนินงาน  
เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การและปรารถนาที่จะร่วมกับองค์การตลอดไป

Eisenberger & other (1991, p.459) ให้ความหมายในด้านความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็น  
เจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ แสดงถึงความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจ อุดสาหกรรมและ  
พร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ

Porter (1974, p.603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่า ลักษณะความสัมพันธ์  
ต่อบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยสามารถแบ่งได้ 3 ประการ

-ความต้องการคงอยู่ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ

-ความทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การ

-ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

Allen & Meyer (1990, p.1-18) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประเภท คือ

- ความผูกพันด้านความรู้สึกหมายถึง ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ  
องค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

-ความผูกพันต่อเนื่องหมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางความคิดของบุคคล โดยมีตรรกะอยู่บน  
ทวนที่บุคคลให้กับองค์การ ผลตอบแทนที่ได้รับและหนทางที่มีของบุคคล โดยสามารถแสดงออกมาใน  
รูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน โดยจะทำงานร่วมกับองค์การหรือโยกย้ายสถานที่  
ทำงาน

-ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมหมายถึง ความรู้สึกผูกพันค่านิยมและบรรทัดฐานจากสังคม เป็นความรู้สึกเกิดขึ้นเพื่อต้องการตอบแทนในสิ่งที่บุคคลต้องการได้รับจากองค์กร ออกมาในรูปแบบความจงรักภักดี

Hrebiniak&Alutto(1972, p.555-572) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะมีการเสนอเพิ่มเงินเดือน หรือรายได้ และความ เป็นอิสระทางอาชีพซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้น เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับ องค์กร โดยเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุน ด้านร่างกายและสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรอย่างมาก

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, น.95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการรักษา สมาชิกภาพของพนักงานในการที่จะได้อยู่ในองค์กรต่อไปรวมถึงการมีทัศนคติที่มั่นคงเป็นไป ในทิศทางที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งทางจิตใจกว่าความผูกพัน ทางกายภาพที่มีต่อองค์กร โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมเสียดุลความสุขบางส่วนเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

บุษยามณี จันทร์เจริญ (2538, น.14) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามค่านิยมขององค์กร ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทจนกลายเป็นความจงรักภักดีต่อสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

ลัทธิกาล ศรีวระมย์และคณะ (2541, น.96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงระดับ ของความต้องการที่ ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ ด้วยความสามารถและ ศักยภาพที่มีอยู่อย่างสูงที่สุด หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามา มีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะ รักษาสภาพ ในการ เป็นสมาชิกขององค์กร ไว้ซึ่ง บุคคลใด ที่มีความรู้สึก ผูกพันกับองค์กรสูง บุคคลนั้นจะรับรู้ได้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมาย ด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ ได้กล่าวไว้ข้างต้น นั้นสามารถพิจารณาได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจัดว่าเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่บุคคลในองค์กร นั้นมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมา ให้เห็นในรูปแบบ ลักษณะของ ความทุ่มเทและปฏิบัติงานในองค์กร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยอาศัย ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของ องค์กรที่ร่วมทำงานอยู่ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

นอกจากนี้แล้วยังคงมีนักวิชาการและองค์กรวิจัยให้ความสนใจที่จะทำการค้นคว้าในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้มีการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังนี้

### แนวคิดของ The Gallup Organization

The Gallup Organization (2547) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคคลที่มีผลต่อทางธุรกิจขององค์กรโดยทำการค้นคว้าข้อมูล ในทางเศรษฐกิจจำนวนมากและวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานและลูกค้า โดยพบหลักเกณฑ์ ลักษณะบุคคลที่มีผลต่อทางธุรกิจ (The Gallup Path) ซึ่งส่วนสำคัญของโมเดลชี้ให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในองค์กรจะสร้างยอดขายและกำไร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถทำได้ดีที่สุดนั้นต้องจูงใจและรักษาพนักงาน ที่มีคุณค่าไว้ใช้เพื่อให้เกิดความผูกพัน และรักษาฐานลูกค้า สร้างความจงรักภักดี ต่อลูกค้าทำให้องค์กรเติบโตและมีผลกำไรอย่างยั่งยืนจนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

ทั้งนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาธรรมชาติ และพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสำรวจพนักงานจำนวนมากเพื่อค้นหาปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันซึ่งพิจารณาจากหลายปัจจัยเช่น ปริมาณการผลิตอัตราการลาออกยอดขาย เป็นต้น ซึ่งการสำรวจทำให้ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่นำมาวัดระดับ ความผูกพันของพนักงาน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็น ถึงความสัมพันธ์ระหว่างคำถามที่ใช้วัดระดับความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยแบ่งตามลำดับขั้นของความผูกพันสามารถแสดงเป็น แผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)



แสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นของความผูกพัน 4 ระดับคือด้านความต้องการพื้นฐานด้านกา รสนับสนุนทางการ จัดการ ด้านความ สัมพันธ์และด้าน การเจริญเติบโตโดย มีคำถามวัด ระดับ ความผูกพันของ พนักงานดังนี้

1. ความคาดหวังในการทำงานมีอะไรบ้าง
2. การมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน
3. ได้รับ โอกาสให้ทำในสิ่งที่ถนัดที่สุด
4. ได้รับการยกย่องจากที่ทำงาน
5. ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน
6. ได้รับการสนับสนุนจากคนในที่ทำงาน
7. ได้รับการยอมรับหรือรับฟังในข้อคิดเห็น
8. รับรู้ถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ
9. ความทุ่มเทของเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องในการทำงาน
10. มีเพื่อนสนิทที่ดีในสถานที่ทำงาน
11. ได้รับการกล่าวถึงความก้าวหน้าในช่วงเวลาที่ผ่านมา
12. เมื่อปีที่แล้ว ได้มีโอกาสในการเรียนรู้

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้นสามารถ นำมาสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้านซึ่งแบ่งตามลำดับ ชั้นของความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

ด้านความต้องการพื้นฐานประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการจัดการประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
- การได้รับการยอมรับ
- การดูแลเอาใจใส่
- การพัฒนา

ด้านสัมพันธ์ประกอบด้วย

- การยอมรับความคิดเห็น
- การกิจวัตรประสงค์
- เพื่อนร่วมงานที่มีคุณภาพ

- เพื่อนที่ดีที่สุด

ด้านการเจริญเติบโตประกอบด้วย

- ความก้าวหน้า

- การเรียนรู้และพัฒนา

ซึ่งแนวคิดนี้ได้นำมาศึกษาค้นคว้าและสามารถจัดประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

-พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรคือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจและให้ความสำคัญกับองค์กร

-พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กรคือ กลุ่มพนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงานโดยไม่ตั้งใจ

-พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรคือกลุ่มพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน จากการสำรวจพนักงานจำนวน มากพบว่า 70% ของพนักงานไม่มีความผูกพันใน การทำงานและคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นจะยิ่ง ทำให้ความผูกพันลดน้อยลงแต่ หากให้พนักงานเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานนั้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

#### แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003) เสนอว่าความผูกพันของพนักงาน สามารถแสดงออก โดยพฤติกรรมซึ่งสามารถรู้ได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์กรในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่นั้นคือพนักงานยังมีความปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป และใช้ความพยายามอย่าง สุดความสามารถเพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 7 ข้อ ดังนี้

- 1.ภาวะผู้นำ
- 2.วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร
3. ลักษณะงาน
- 4.ค่าตอบแทนโดยรวม
5. คุณภาพชีวิต
6. โอกาสที่ได้รับ
7. ความสัมพันธ์

#### แนวคิดของ ISR

ISR (2004) พบว่าบริษัทที่ระดับความผูกพันของพนักงานสูงจะมีผลการปฏิบัติ บัณฑิตงานและผลตอบแทนสูง โดยในการศึกษาได้นิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติคือ

1. ด้านความคิดคือสิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กร

2. ด้านความรู้สึกละคือสิ่งทีพนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรมคือพฤติกรรมทีพนักงาน ได้แสดงออกมาในองค์กรซึ่ง ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือความกระตือรือร้นในการทำงานและความปรารถนาทีจะอยู่กับองค์กร



ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดง The ISR Model of Employee Engagement

ISR ได้นำเสนอตัวแปรทีส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปรคือ

1. การพัฒนาอาชีพหมายถึงการให้โอกาสในการสามารถเจริญเติบโตและพัฒนาตนเอง
2. ภาวะผู้นำหมายถึงจริยธรรมของผู้นำและการทำงานร่วมกับพนักงาน
3. การมอบอำนาจหมายถึงพนักงานมีส่วนร่วมกับการงานทีเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ภาพลักษณ์ขององค์กรคือ ได้รับการยอมรับจากภายนอกทีมององค์กร

**แนวคิดของ The Institute for Employment Studies**

IES ได้อธิบายความผูกพันของพนักงานและพฤติกรรมของพนักงานไว้ดังนี้

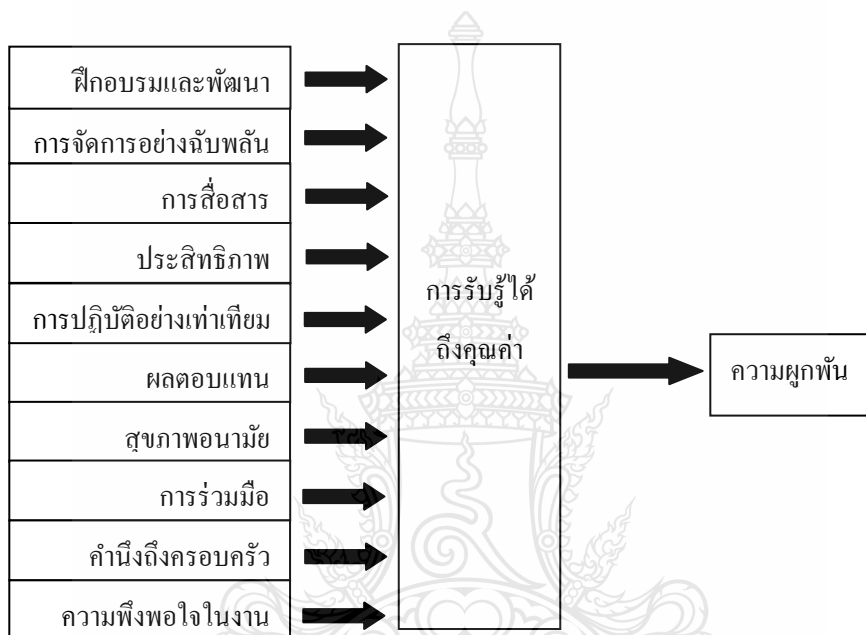
1. มีความเชื่อมั่นในองค์กร
2. มีความต้องการทำงานให้เกิดสิ่งทีดีขึ้น
3. เข้าใจธุรกิจและมองภาพรวม
4. ตั้งใจและมุ่งมั่น
5. พัฒนาตนเองเสมอ

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยทีทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย

1. พนักงานมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจ
2. พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
3. พนักงานได้โอกาสการพัฒนาในสายอาชีพ

#### 4. องค์การให้ความสนใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยระดับความผูกพันของพนักงาน จะลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น และพนักงานในตำแหน่ง สูงจะมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานทั่วไป โดยความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน และลักษณะประสบการณ์อีกด้วย โดย IES ได้เสนอรูปแบบในการวินิจฉัยความผูกพันดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แผนภาพแสดง Engagement Model and the diagnostic tool

จากภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงคุณค่าและการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

#### แนวคิดของ Alpha Measure

Alpha Measure ได้ให้นิยามความผูกพันเกี่ยวข้องกับ ระดับ ในความจงรักภักดี ของพนักงานมีไว้กับองค์การซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะพูดถึงองค์การในทางที่ดีและมีความปรารถนาช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเน้น ถึงความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างกับ ลูกจ้างดังนั้นภาวะผู้นำในองค์การจึงมีความสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานซึ่งบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันคือการรับฟังความเห็นของพนักงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อทำให้เกิดความพอใจและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

## การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของลิเคอร์ท

ลิเคอร์ทเสนอรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ 4 ระบบคือ

ระบบที่ 1 เผด็จการเต็มรูป ( Exploitative-Authoritative)

ระบบที่ 2 เผด็จการใจดี ( Bennevolent-Authoritative)

ระบบที่ 3 ประชาธิปไตยแบบปรึกษา ( Consultative)

ระบบที่ 4 ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ( Participative-Group)

**ระบบที่ 1 เผด็จการเต็มรูป ( Exploitative-Authoritative)** ผู้นำเป็นแบบเผด็จการ สามารถใช้อำนาจได้สมบูรณ์แบบ ผู้นำอาจจะไม่ไว้วางใจและเชื่อถือลูกน้อง ผู้นำสั่งให้ทำงานโดยอาศัยความกลัวและบทลงโทษที่รุนแรงรูปแบบการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะจากบนลงล่าง อำนาจการตัดสินใจเป็นของผู้นำฝ่ายเดียว

**ระบบที่ 2 เผด็จการใจดี ( Bennevolent-Authoritative)** ผู้นำใช้อำนาจการบริหารงาน โดยมีวิธีการและศิลปะ มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้องมีการให้รางวัลและการลงโทษ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องให้สิทธิในการตัดสินใจแต่อยู่ในการควบคุมดูแล

**ระบบที่ 3 ประชาธิปไตยแบบปรึกษา ( Consultative)** ระบบนี้อาศัยการปรึกษากัน โดยผู้นำให้ความสำคัญกับลูกน้อง พยายามนำความคิดเห็นมาร่วมพิจารณาการติดต่อสื่อสารในองค์การใช้ทั้งบนลงล่างและจากล่างขึ้นข้างบนทำให้นโยบายเปิดกว้างในการตัดสินใจ

**ระบบที่ 4 ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ( Participative-Group)** ระบบนี้ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายและประเมินความคืบหน้าตัดสินใจโดยอาศัยกลุ่มเป็นหลัก

## การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน

ทฤษฎีนี้กล่าวว่าลักษณะความเป็นผู้นำมีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ต่างกันเพียงรูปแบบของผู้นำในแต่ละคนแตกต่างกัน และมากน้อยไม่เท่ากันในบาง คนยึดถือแบบผู้นำแบบหนึ่งแต่บางคน สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบผู้นำไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมเวลา หรือตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบได้

1. **มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์** ต้องการเน้นที่การ ปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดย มีผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก

2. **มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์** ผู้นำแสดง ออกถึงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ และทำให้ลูกทีมไว้วางใจ

3. **มิติมุ่งประสิทธิผล** ทฤษฎีนี้ให้หลักสำคัญในการบริหาร 2 ประการ คือ

3.1 มุ่งให้ความสำคัญที่ผลงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ

3.2 ทฤษฎีของเรดดิน สามารถแบ่งลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารงานได้ 4 ลักษณะ คือ

- **แบบผู้ผสมผสาน** สามารถดูแลทั้งคนและงานได้อย่างลงตัว ทำให้วัตถุประสงค์ นโยบาย บรรลุผลพยายามรวมผู้ร่วมงานและองค์การให้เข้ากันสามารถทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมได้

- **แบบมิตรสัมพันธ์** ให้ความสำคัญด้านคน มากกว่าด้านงานมุ่ง เน้น ในด้าน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มียอมรับความคิดเห็นผู้ร่วมงานอภยาศัยเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและมั่นคงในองค์การ

- **แบบผู้แยกตัว** ผู้นำลักษณะแบบนี้ไม่สนใจทั้งคนและงานมีนิสัยระมัดระวังเก็บตัวไม่ชอบ เป็นผู้กว้างขวาง ผู้นำ ลักษณะ แบบ นี้จะ ทำให้ ได้ผลงาน ที่น้อย อาจทำให้ไม่ได้ ข้อคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์มักขัดแย้งกับผู้ร่วมงานท่านอื่นส่วนมากไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

- **แบบผู้เสียสละ** มุ่งเน้นด้านงานสูงมาก ให้ความสำคัญด้านคน น้อย ต้องการ เอาในสิ่งที่ ต้องการให้ ได้จนอาจถึงขั้นก้าวร้าว มั่นใจในตัวเองสูงชอบริเริ่มสร้างสรรค์งาน วางแผนงานให้ลูกน้อง เสมอ

### 2.1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น มีปัจจัยมากมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถวิเคราะห์ผลมาจากการศึกษาของแต่ละบุคคลโดยมีผลที่แตกต่างตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจ อาจยกตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมีรายละเอียดดังนี้

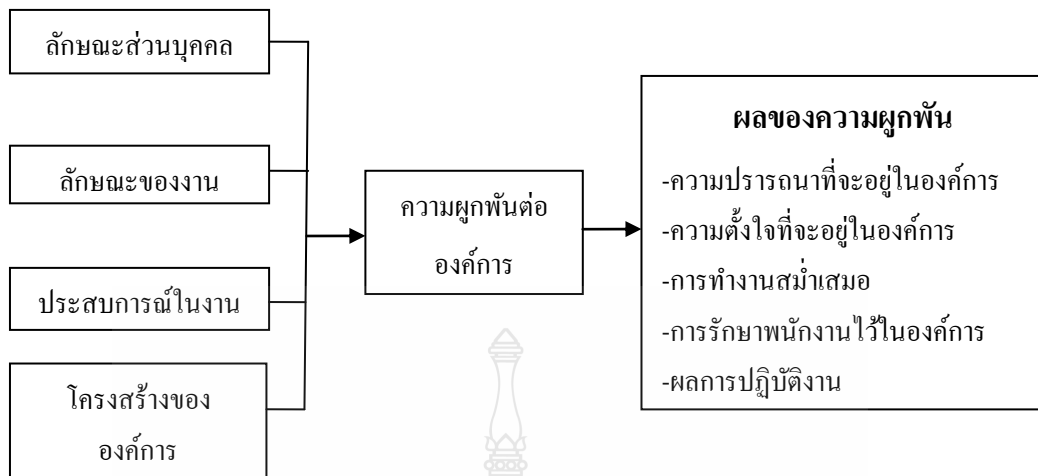
Mowday, Steers & Porter (1982) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การระดับการศึกษาและความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงานเช่นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัดและสอดคล้องกับตนเองโดยสิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การต้องมีลักษณะที่เป็นระบบมีแบบแผนมีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วม ปฏิบัติงานมีส่วนในการตัดสินใจสิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสพการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเช่นการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาการที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญสิ่งเหล่านี้ ถือว่ามีส่วนในการ สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ



ภาพที่ 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1982)

Miner (1992, p.124) ได้แบ่งแนวคิดในด้านความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่มอง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง สถานที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอิงอยู่ บ่อยครั้ง คือแนวคิดของ Becker (1975) โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ วิเคราะห์แล้วว่าเมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้างเนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใดจะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้น ทั้งทางด้านเวลา กำลังกายสติปัญญาหรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กรซึ่งเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กรพนักงาน เกิดคาดหวังประโยชน์ที่ต้องการ ได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่าแต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคน ได้ศึกษาไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory พบว่ามีตัวแปรบางตัว ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าปัจจัยทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้สนใจเพียงว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของ มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติคือ Steers, Porter(1979) โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัยคือความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

รักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กรต่อจากนั้นMowday, Steers & Porter(1982) ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แบ่ง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานลักษณะองค์กรและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน โดยแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Porter, Lawler & Hackman(1974,p.277-278) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานว่าบุคคลที่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานมาก กว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองเนื่องจาก ทุกคนล้วนต้องการ ที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเอง แทนที่สั่งการกำหนดวิธีการ ทำงานอย่างเคร่งครัดจะเป็นการลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่ พนักงาน อีกด้วยซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ขึ้น อาจทำให้พนักงานเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออก จากงานนอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำพนักงานอาจรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวใน งานเป็นผลมาจากการทำงาน ที่ไม่ดีหรือการ คัดลอกความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา เอง ซึ่ง ตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ พนักงาน มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไรพนักงานจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเองการ ที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองจะ ทำให้มีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วย ตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

Dumham, Grube& Castaneda (1994) ได้เสนอปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของ องค์กรแต่ละด้านดังนี้

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่

- การรับรู้และเข้าใจในลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงานด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายทางด้านทักษะและการให้ผลตอบแทนจากหัวหน้า
- ความพึงพอใจขององค์กร
- การรับรู้ได้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน



## 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

- อายุ
- อายุงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจจะลาออก

## 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย

- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
- การพึงพาได้ขององค์กร
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Sunday Time (2004) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำมาวัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกละเอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

- ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้นำองค์กร
- ผู้บริหาร ได้แก่ ทีมที่มีส่วนในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำในต่างประเทศ
- ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ได้แก่ โอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่ ความเจริญก้าวหน้าและความท้าทายในสายงานอาชีพ

- ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างชีวิตความเป็นอยู่กับการทำงาน
- ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน
- ผลตอบแทนให้กับสังคมและประเทศชาติ
- องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานของพนักงาน
- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

Melcrum (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและค้นพบว่าตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย

- ภาวะผู้นำ
- ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- วัฒนธรรมองค์กร
- การสื่อสารในองค์กร

- อิทธิพลของงาน
- ความเข้าใจในธุรกิจ
- โอกาสในความก้าวหน้า
- ค่านิยมองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, น.34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงานถ้ามีความผูกพันสูงมีแนวโน้มว่าจะอยู่กับองค์กรนานและพร้อมทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้

- ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกซึ่งได้ถูกให้ความสนใจมาอย่างยาวนานเพราะต่างเห็นตรงกันว่าความจงรักภักดีนั้นเป็นคุณสมบัติที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร

- การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะทั่วไปของบุคคลทั่วไปเพิ่มขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

## 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จัดว่ามีความสำคัญในการที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากผลงานวิจัยที่ผ่านมา พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่าสูงสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำอย่างชัดเจน โดยการที่พนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นนั้น ปัจจัยที่มีส่วนช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานต้องการได้รับรู้ถึงความตอบสนองจากองค์กร โดยผู้บริหารต้องสร้างทัศนคติของพนักงานให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเองเพื่อนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการบางคนได้พูดถึงความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

สุพินดา คิวานนท์ (2545, น.32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Buchanan (1974, p.533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้และทำให้ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรอีกทั้งยังสามารถช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้

Steer (1977, p.48) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการนำมาช่วยพยากรณ์อัตราการเข้าและออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้แม่นยำกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

-ความผูกพันต่อองค์กรมีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมองในมุมกว้างพิจารณาถึงผลโดยทั่วไปที่พนักงานตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม

-ความผูกพันต่อองค์กรมีแรงผลักดันให้พนักงานมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

-ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงการที่พนักงานในองค์กรมีความพยายามและทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้และยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงการลาออกจากรางาน ความรับผิดชอบ การละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้

### 2.3 ประวัติความเป็นมาของ บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

ปัจจุบัน บริษัทได้ ดำเนิน ธุรกิจ ในประเทศไทย ทั้งหมด 5 โรงงาน กับอีก 3 บริษัท ประกอบด้วยพนักงานกว่า 31,760คน (ณ วันที่ 31 มกราคม 2555) โดยได้มีการก่อตั้งขึ้นตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ. 2525 ซึ่งถือว่ามีฐานการผลิตที่ใหญ่และมีกำลังการผลิตมากที่สุด รวมถึงมีอัตราการจ้างงานของพนักงานที่มีจำนวนมาก ที่สุดภายใต้กลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัดทั่วโลก (กลุ่มบริษัทมินิแบ จำกัด ทั่วโลก ประกอบไปด้วย โรงงานอุตสาหกรรม32 แห่งและสำนักงานในการขาย39 แห่ง โดยได้กระจายตัวอยู่ในประเทศทั่วโลกทั้งหมด 17 ประเทศ ซึ่งมีอัตราการจ้างงาน พนักงานมากกว่า 53,827 คนทั่วโลก)โดยผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่มบริษัทได้แก่ แบตเตอรี่ ที่มีขนาดเล็ก ประสิทธิภาพและ ความเที่ยงตรงสูง ซึ่งรวมถึงฟลูอิดไดนามิกแบตเตอรี่ โมเตอร์ ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็ก ไซเฟอร์แวร์ ชิ้นส่วนประกอบใน อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลที่มีความ เที่ยงตรงสูง เช่น หัวอ่านฮาร์ดดิส เครื่องถ่ายเอกสารอุปกรณ์ไฟฟ้าในบ้าน ชิ้นส่วนสำหรับรถยนต์ของอากาศยานและยานยนต์เป็นต้น

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

เราจะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และชิ้นส่วนเชิงกลที่มีความเที่ยงตรงสูงที่สุดในโลก

## ความเป็นมาของกิจการในประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2525 จัดตั้ง โรงงานที่ จ.พระนครศรีอยุธยา

ปี พ.ศ. 2527 จัดตั้ง โรงงานที่ อ.บางปะอินจ.พระนครศรีอยุธยา

ปี พ.ศ. 2531 จัดตั้ง โรงงานที่ จ.ลพบุรี

ปี พ.ศ. 2533 จัดตั้ง โรงงานที่ อ.โรจนะจ.พระนครศรีอยุธยา

ปี พ.ศ. 2552 จัดตั้ง โรงงานที่ นิคมอุตสาหกรรม นวนคร

## รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในด้านการบริหารงาน กลุ่มบริษัทมินิแบ(ประเทศไทย)

กรรมการบริหาร กลุ่มบริษัทมินิแบ(ประเทศไทย): คุณวุฒิชัย อุดมกาญจนนันท์

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (โรงงานอยุธยา) : คุณเจริญ ธรรมกิริติ

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(โรงงานลพบุรี): คุณปริญญา อินทรการณเวช

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(โรงงานโรจนะ) : คุณสมลิต เจริญวุฒิ

บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(โรงงานนวนคร): คุณปัญญา ผกาพรรณศิลป์

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภรณ์ กิรติบุตร (2529, น.97) กล่าวว่า ในการสร้างความผูกพันองค์กรสามารถนำไปสู่ผลที่เกี่ยวข้องโยงกับประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่ความรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มมีส่วนร่วมองค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงมีความต้องการจะอยู่กับองค์กร เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. การที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรและเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายองค์กร พนักงานมีความผูกพันงานอย่างมากเพราะว่างานคือหนทางเดียวที่ทำให้ประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุผลได้
4. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงเต็มใจพยายามอย่างสูงทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลลัพธ์ที่ดีดีกว่าพนักงานคนอื่น

โสภาททรัพย์มากอุดม (2533) ทำการค้นคว้าเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยจากการ ศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนั้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ระดับปานกลางแต่กลับพบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรแล้ว ผลการ ศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปร ที่ทำการศึกษาด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ด้าน

ลักษณะของงาน ด้านประสิทธิภาพในงานและ ด้านปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ที่โดยส่วนใหญ่มีผลต่อการสร้าง ความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลับมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ออกมาในรูปแบบที่ค่อนข้างต่ำ

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัดสรุปได้ว่า

1. พนักงานบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัดมีความพอใจในงานและความผูกพันองค์กรปานกลาง
2. พนักงานบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัดด้านเพศด้านอายุสถานภาพสมรสอายุที่ทำงานรายได้ประสิทธิภาพในการโยกย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน
3. จากผลการศึกษาพนักงานบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัดที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกันมีนัยสำคัญที่ระดับ0.01
4. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

อรัญญา สุวรรณวิภา (2541) ได้ทำการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทยูคอม การศึกษาพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน เกณฑ์ที่สูงโดยเฉพาะ พนักงานที่มีอายุ ในการทำงานมากมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าที่มีอายุ ทำงาน น้อยส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ สมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าที่มีสถานะ โสดและอัตราเงินเดือนในระดับที่สูงมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง ส่วนในด้านตำแหน่งการทำงาน ตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานทั่วไป ในด้านอายุ พนักงานที่มีอายุ มากจนถึงระดับ ปานกลาง ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าที่ ยังมีอายุน้อยอยู่ ส่วนในด้าน เพศการศึกษา ไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปแล้วปัจจัยทั้ง 3 ข้อคือ ปัจจัยทางสังคมปัจจัยทางลักษณะงานและปัจจัย ทางความพึงพอใจในงานมีผลกับความสัมพันธ์ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

นิภาพร เจนกิจพาณิชย์กุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ : กรณีศึกษา บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ทำการศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างแบบ ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้านความมั่นคงด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ภาพใน การทำงานด้านลักษณะงานที่ทำและด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในการ ทำงานทั้ง 7 ด้านในระดับปานกลางโดยด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีผลมากที่สุดส่วนด้านที่มี

ความสำคัญน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ทำและแบบภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความพึงพอใจความพึงพอใจในการทำงานทุกปัจจัย

ศุภริณี อารมณ์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการ ลาออกจากงานของครู โรงเรียนเอกชนจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย ปัจจัย ด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหารปัจจัย ด้าน การรับรู้ในบทบาทของครูปัจจัย ด้าน ความผูกพันต่อ องค์กรและปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนมีผลต่อการตัดสินใจในการ ลาออกจากงาน ของครูโรงเรียนเอกชน

2. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน มากที่สุดส่วนปัจจัยต่อมาที่มีผลคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและปัจจัยการรับรู้ในบทบาทของ ครูส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนน้อยที่สุด

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ประเทศไทย จำกัด ระดับความความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ภาพรวมมีค่าปานกลาง โดยเมื่อวิเคราะห์รายปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้สึภภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมพนักงานยินดีที่จะ ส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ สุดท้ายคือด้านความต่อเนื่องและการตอบสนองของ องค์กรที่มีต่อพนักงาน แต่ปัจจัยด้านผลตอบแทนเงินเดือนที่ไม่เท่ากันของพนักงานกับมีค่าความ ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ศจีพร พันธุ์ลาภ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร กรณีศึกษา : บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด สามารถสรุปได้ว่า ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด มีค่าปานกลาง ซึ่งเมื่อ วิเคราะห์รายปัจจัยปรากฏว่าปัจจัยในความท้าทายของงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดแต่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรน้อยที่สุด และปัจจัยในด้านเพศอายุระดับ การศึกษา สถานภาพการสมรสระดับในการศึกษาระยะเวลาที่ร่วมปฏิบัติกับองค์กรตำแหน่งงาน ล้วนมีส่วนในด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กรแทบทั้งสิ้น

Irving & Meyer (1994, p.937-949) ได้ศึกษาเรื่องสมมติฐาน การบรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations hypothesis) พบว่าความคาดหวังของพนักงานที่เข้า งานใหม่เกิดผลกระทบ ในทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก โดยปัญหาที่อยู่ใน การทดสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุ ความคาดหวังช่วยยืนยันผลการ วิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาแนวยาวตอบสนอง วิธีการ ได้ด้วยการทดสอบ ปัจจัยสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ในการทำนย ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจเปลี่ยนงานในปีแรก ของการทำงาน จาก ผลการศึกษา พบว่าองค์กรสามารถ เปลี่ยน ทัศนคติและการลด การเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดย อาศัยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวกมากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน

Steers (1977, p.48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล 382 คน นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร 119 คน โดยพบว่างานที่มีลักษณะที่มีความท้าทายความสามารถไม่มีความ ขัดแย้งในบทบาทและมีความเป็นอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงนอกจากนั้นยัง พบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่ามีความสำคัญในองค์กร
2. ความรู้สึกต่อผู้ร่วมงาน
3. ความรู้สึกว่าการพิจารณาความคิดเห็นความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบว่าตัวแปรเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก

Austin (1984, p.423) ศึกษาผู้บริหารในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและ ร่วมสัมภาษณ์ 3 ปัจจัยคือด้านความผูกพันในตำแหน่งด้านความผูกพัน ต่อหน่วยงานและ ด้านความผูกพัน ในอาชีพจาก การศึกษาร้อยละ 50 มีระดับความผูก ในตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุด และ ปัจจัย ที่ส่งผล ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือความต้องการอิสระความต้องการชื่อเสียง การมีความภาคภูมิใจและได้มี โอกาสทำงานกับบุคคลที่มีความน่าสนใจ

Buchanan (1974, p.533-545) ได้ทำการค้นคว้าความผูกพันองค์กรของผู้จัดการของ รัฐบาล และบริษัทธุรกิจ ซึ่งระยะเวลาความยาวนานร่วม ทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันกับ องค์กร โดยมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามเวลาที่ร่วมปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร

Grusky(1966, p.488-503) ได้พบว่าผู้จัดการได้รางวัล จากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้ มีความผูกพัน ในองค์กรเพิ่มขึ้นการแลกเปลี่ยน ของระหว่างผู้จัดการ กับองค์กร สามารถดำเนินการ ต่อไปจนผลตอบแทน ที่ได้รับจากองค์กร มากกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการ ได้ลงทุน ไว้ซึ่งจาก การเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้เข้าถึง การตอบแทนที่สำคัญ ในองค์กรซึ่งทำให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับ

เงินเดือนมีสิทธิและอำนาจมากขึ้นดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งของผู้จัดการอยู่เป็นประจำจะมีความผูกพัน  
ในองค์การมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งช้า





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านที่มีผลในการสร้างความผูกพันจากพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยได้มีการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลในการสร้างความผูกพัน โดยในการศึกษานี้ได้กำหนดปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งในการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถามที่ได้มีการกำหนดคำถามเพื่อใช้ประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมของข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด บางปะอิน นำมาวิเคราะห์ผลการประเมินแบบสอบถามตามสมมติฐานที่ได้มีการตั้งไว้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ร่วมปฏิบัติงานในบริษัทจำนวนรวมทั้งหมด 15,826 คน (ข้อมูล ณ เดือน มกราคมพ.ศ. 2555)

ขนาดของ ตัวอย่างในการวิจัย ใช้วิธีคำนวณจาก ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ให้ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังต่อไปนี้

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

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = ผลรวมของจำนวนประชากรทั้งหมดในการศึกษา

$$e = \frac{\text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ไว้เท่ากับ 0.05)}}{\text{}}$$

คำนวณหาค่า n

$$n = \frac{15,826}{1+(15,826 \times (0.05)^2)}$$

$$= 390.139$$

จากการคำนวณพบว่ากลุ่มที่นำใช้ในการวิจัยนี้มีทั้งหมด 390 ราย โดยได้สำรวจจำนวนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ที่ 5% จึงได้จำนวนแบบสอบถามรวม 410 ราย

ในการประเมินแบบสอบถามดำเนินการด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามไปตามส่วนงานภายในองค์กร เพื่อกระจายแบบสอบถามให้ครอบคลุมทั่วองค์กรแล้วนำมารวบรวมข้อมูลซึ่งกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน รวมจำนวนทั้งหมด 410 ราย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. ด้านเพศ
2. ด้านอายุ
3. ระดับในการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. รายได้
6. ระยะเวลาที่ร่วมการทำงาน

ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่

1. ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
3. ความท้าทายในการปฏิบัติงาน
4. ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยในด้านการทำงาน ได้แก่

1. ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์กร
2. การให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่
3. การได้รับการพัฒนาความรู้
4. ทักษะติดต่อผู้ร่วมงาน
5. ทักษะติดต่อองค์กร
6. ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ปัจจัย

ในด้านภาวะผู้นำ

1. คุณลักษณะของผู้นำ
2. สภาพะผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันในตัวพนักงานต่อองค์กร ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
3. ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินเพื่อศึกษาความผูกพันจากพนักงานต่อองค์กร

จากบริษัทโดยออกแบบตาม โครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และ ระยะเวลาที่ร่วมปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยในด้านลักษณะงาน คือ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานความท้าทายในการปฏิบัติงานและ ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยในด้านการทำงาน คือ ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์กรการให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่การได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะติดต่อผู้ร่วมงานทักษะติดต่อองค์กร และ ความน่าเชื่อถือขององค์กร

ตอนที่ 4 สอบถาม ปัจจัย ทางด้านภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะผู้นำสภาพะผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 5 สอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

โดยในแบบสอบถามได้มีการตั้งระดับคะแนนความสำคัญ 5 ระดับ เป็นคำถามปลายปิดเป็นแบบประมาณค่าตามแบบ Rating Scale โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด ให้	5	คะแนน
ระดับมาก ให้	4	คะแนน
ระดับปานกลาง ให้	3	คะแนน
ระดับน้อย ให้	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 ราย และเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 20 ราย เพื่อเป็นข้อมูลสำรองกรณีเกิดความผิดพลาดในการประเมิน
2. เก็บแบบสอบถามคืนและนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
3. นำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อ

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากที่ได้มีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ดำเนินการวิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคือ

1. นำแบบประเมินที่ได้มาตรวจความเรียบร้อยในข้อมูลที่ได้มีการประเมิน และคัดเลือกแบบประเมินที่ไม่เรียบร้อยออก
2. นำข้อมูลที่ได้มีการคัดกรองแล้วนำมาวิเคราะห์และกรองข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social for Windows) ช่วยในการประมวลผล
3. นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องโดยอาศัยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลที่ได้โดยอ้างอิงสมมติฐานของการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

### 1. สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละที่ได้(Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวอย่างในแบบประเมินส่วนที่ 1
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนผู้ที่ประเมินแบบสอบถาม

### 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากคะแนนตัวอย่าง  
 $x$  แทน ค่าคะแนนในตัวอย่าง  
 $n$  แทน จำนวนรวมสมาชิกในตัวอย่าง  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}}$$

โดยที่

$t$  คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{x}_1$  และ  $\bar{x}_2$  คือ ค่าเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

$n_1$  และ  $n_2$  คือ ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

$S_1^2$  และ  $S_2^2$  คือ ค่าแปรปรวนจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

2. ค่า F-test ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อความแตกต่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ หากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างโดยใช้วิธี Least Significant Difference เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรที่มีความเป็นอิสระต่อกัน โดยหาค่าความสัมพันธ์จากข้อมูลทั้ง 2 ชุด ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### 3. การแปลความหมาย

ในการแปลค่าความหมายระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร สามารถพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยจากระดับความคิดเห็น

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความคิด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าได้} &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	ระดับ
ตั้งแต่ 4.21-5.00		ระดับมากที่สุด
ตั้งแต่ 3.41-4.42		ระดับมาก
ตั้งแต่ 2.61-3.40		ระดับปานกลาง
ตั้งแต่ 1.81-2.60		ระดับน้อย
ตั้งแต่ 1.00-1.80		ระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

ในบทนี้กล่าวถึงผลการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี - มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 ชุด สามารถนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านการทำงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายของข้อมูลตรงกัน ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$n$	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง	
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง	
$S.D.$	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(Standard Deviation)
$df$	แทน ค่าชั้นของความเป็นอิสระ	(Degree of Freedom)
$SS$	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน	(Sum of Square)
$MS$	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน	(Mean Square)
$X^2$	แทน การแจกแจงแบบไคสแควร์	(Chi-Square)
$t$	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา	t-Distribution
$F$	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา	F-distribution

*Sig* แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

*LSD* แทน ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร

\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน นำมาซึ่งผลการวิจัยดังนี้

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำนวน 410 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	172	42.0
หญิง	238	58.0
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกเพศผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศหญิง 238 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	158	38.5
31-40 ปี	209	51.0
41-50 ปี	30	7.3
51 ปีขึ้นไป	13	3.2
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่จำนวนที่มากที่สุดช่วง 31-40 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ต่อมา ช่วง 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และช่วง 51 ปีขึ้นไปจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	329	80.2
ปริญญาตรี	77	18.8
ปริญญาโท	4	1.0
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ ปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
โสด	119	29.0
สมรส	253	61.7
หม้าย/หย่า	38	9.3
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สมรส จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ โสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และ หม้าย/หย่า จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	128	31.2
10,001-20,000 บาท	197	48.0
20,001-30,000 บาท	36	8.8
30,001-40,000 บาท	38	9.3
สูงกว่า 40,000 บาท	11	2.7
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ระดับ 10,001-20,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาคือ

ระดับต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และระดับ 30,001-40,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระดับ 20,001-30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และสูงกว่า 40,000 บาท จำนวน 11คน คิดเป็นร้อยละ 2.7ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	60	14.6
1-5 ปี	81	19.8
6-10 ปี	66	16.1
11-15 ปี	146	35.6
16-20 ปี	18	4.4
20 ปีขึ้นไป	39	9.5
รวม	410	100.0

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 81คน คิดเป็นร้อยละ 19.8และระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 66คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 60คน คิดเป็นร้อยละ 14.6และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39คน คิดเป็นร้อยละ 9.5และ ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 18คน คิดเป็นร้อยละ 4.4ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านการทำงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำอย่างดี	4.18	0.63	มาก	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงาน	3.98	0.68	มาก	5
3. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย	4.04	0.69	มาก	4

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)(ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
4. ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานของคุณมีความท้าทาย	4.09	0.75	มาก	2
5. ลักษณะงานของคุณมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.81	1.10	มาก	6
6. ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.05	0.83	มาก	3
รวม	4.03	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.56) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำอย่างดี ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.63) ลำดับถัดมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานของคุณมีความท้าทาย ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.75) และท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.83)

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

การทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีความรับผิดชอบและความสำคัญต่อองค์กร	4.09	0.67	มาก	4
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคุณได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.68	มาก	6
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	4.18	0.71	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาได้	4.22	0.72	มาก	1
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.04	0.79	มาก	5
6. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	4.21	0.72	มาก	2
รวม	4.12	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.53) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกว่าการนี้สามารถพึ่งพาได้ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.72) ลำดับถัดมาคือ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) และท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.71)

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1.ผู้บริหารระดับสูงให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.02	0.63	มาก	6
2.ผู้บริหารระดับสูงมีการประสานงานและมีส่วนร่วมในงาน	3.86	0.67	มาก	7
3.ผู้บริหารระดับสูงให้ความเคารพในสิทธิของพนักงาน	4.06	0.71	มาก	4
4.ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.14	0.70	มาก	2
5.ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน	4.20	0.71	มาก	1
6.ผู้บริหารระดับสูงชี้แจงให้ท่านทราบถึงนโยบายและความคาดหวัง	4.07	0.75	มาก	3
7. ผู้บริหารระดับสูงยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงานที่มีเหตุและผล	4.05	0.80	มาก	5
รวม	4.06	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.51) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.71) ลำดับถัดมาคือ ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.70) และผู้บริหารระดับสูงชี้แจงให้ท่านทราบถึงนโยบายและความคาดหวัง ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.75)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำนวน 410 คน มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย (จำกัด)	4.12	0.56	มาก	2
2. ท่านมีความรู้สึกว่ายากขององคการเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.92	0.75	มาก	6
3. ท่านมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในเป็นครอบครัวของท่าน	4.00	0.75	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกว่องคการนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	4.15	0.77	มาก	1
5. ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองคการนี้	4.00	0.78	มาก	4
6. ท่านมีความรู้สึกว่ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อองคการ โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ	3.94	0.67	มาก	5
รวม	4.02	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกว่องคการนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.77) ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย (จำกัด) ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.56) และท่านมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในเป็นครอบครัวของท่าน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ความต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1.ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่าน ตัดสินใจออกจากองค์กรนี้	3.78	0.69	มาก	5
2.องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ	3.98	0.68	มาก	3
3.ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น	4.00	0.75	มาก	2
4.ท่านยังต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.05	0.83	มาก	1
5.ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.78	0.89	มาก	6
6.ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัทไปจน เกษียณอายุงาน	3.79	0.87	มาก	4
รวม	3.90	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.56) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านยังต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.83) ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.75) และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

บรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้	3.76	0.81	มาก	5
2. องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	4.08	0.72	มาก	3
3. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.80	0.74	มาก	4
4. ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้	3.74	0.81	มาก	6
5. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	4.11	0.81	มาก	2
6. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรนี้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.26	0.77	มาก	1
รวม	3.96	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.57) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรนี้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.77) ลำดับถัดมาคือ ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.81) และองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.72)

**ตารางที่ 4.13** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.02	0.50	มาก	1
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.90	0.56	มาก	3
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.96	0.57	มาก	2
รวม	3.96	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.50) โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ พบว่าลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรัก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.50) ลำดับถัดมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.57) ด้านความต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.56)

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทดสอบค่าโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐาน ร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ วิเคราะห์ค่า F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างมีนัยสำคัญในทางสถิติ หากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างโดยใช้วิธี Least Significant Difference เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยในด้านบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

**ตารางที่ 4.14** เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	n	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	172	3.92	0.48	-1.484	0.139
หญิง	238	3.99	0.51		



จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่า Sig.เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก คือ เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

**ตารางที่ 4.15** เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	n	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 30ปี	158	3.85	0.51
30-40ปี	209	4.00	0.48
40ปีขึ้นไป	43	4.16	0.47
รวม	410	3.96	0.50

จากตารางที่ 4.15พบว่าพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ในช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากถึงมากที่สุด โดยระดับช่วงอายุที่มีค่าสูงที่สุดคือ 40ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมาคือ ช่วง 30-40ปี ( $\bar{X} = 4.00$ ) และต่ำกว่า30ปี ( $\bar{X} = 3.85$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.95	1.97	8.20	<b>0.00*</b>
ภายในกลุ่ม	407	97.87	0.24		
รวม	409	101.82			

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (Sig.=0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.05)

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ต่ำกว่า 30ปี	30-40ปี	40ปีขึ้นไป
		3.85	4.00	4.16
ต่ำกว่า 30ปี	3.85	-	<b>0.15*</b>	<b>0.31*</b>
30-40ปี	4.00		-	0.16
40ปีขึ้นไป	4.16			-

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ช่วงอายุ 30-40ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30ปี และช่วงอายุ 40ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 30ปี

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		
	N	Mean	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	329	3.95	0.49
ตั้งแต่ปริญญาตรี	81	3.98	0.55
รวม	410	3.96	0.50

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ในช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยระดับการศึกษาที่มีค่าสูงที่สุดคือ ตั้งแต่ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.95$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.19** วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1	0.65	0.65	0.26	0.61
ภายในกลุ่ม	408	101.76	0.25		
รวม	409	101.82			

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (Sig.=0.61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.05)

**สมมติฐานที่ 1.4** สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

**ตารางที่ 4.20** เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	n	Mean	S.D.
โสด	119	3.82	0.49
สมรส	253	4.04	0.46
หม้าย/หย่า	38	3.86	0.64
รวม	410	3.96	0.50

จากตารางที่ 4.20พบว่าพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยสถานภาพที่มีค่าสูงที่สุดคือ สมรส ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ หม้าย/หย่า ( $\bar{X} = 3.86$ ) และ โสด ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.21** วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามสถานภาพ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.24	2.12	8.83	<b>0.00*</b>
ภายในกลุ่ม	407	97.58	0.24		
รวม	409	101.82			

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.05)

**ตารางที่ 4.22** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	ความผูกพันต่อองค์กร		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		3.82	4.04	3.86
โสด	3.82	-	<b>0.22*</b>	0.04
สมรส	4.04		-	<b>-0.18*</b>
หม้าย/หย่า	3.86			-

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพหม้าย/หย่า

**สมมติฐานที่ 1.5** รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

**ตารางที่ 4.23** เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	n	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	128	3.86	0.53
10,001-20,000 บาท	197	4.00	0.48
20,001-30,000 บาท	36	3.85	0.50
สูงกว่า 30,000 บาท	49	4.14	0.43
รวม	410	3.96	0.50

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ในช่วงรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากถึงมากที่สุด โดยระดับรายได้ต่อเดือนที่มีค่าสูงที่สุดคือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ช่วง 10,001-20,000 บาท ( $\bar{X} = 4.00$ ) และต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 3.86$ ) และช่วง 10,001-20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.85$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.24** วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.72	1.24	5.13	<b>0.00*</b>
ภายในกลุ่ม	406	98.10	0.24		
รวม	409	101.82			

จากตารางที่ 4.24 เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (Sig.=0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.05)

**ตารางที่ 4.25** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	สูงกว่า 30,000
		3.86	4.00	3.85	4.14
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	-	<b>0.14*</b>	-0.01	<b>0.29*</b>
10,001-20,000 บาท	4.00		-	-0.15	0.15
20,001-30,000 บาท	3.85			-	<b>0.29*</b>
สูงกว่า 30,000 บาท	4.14				-

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าช่วงระดับรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ช่วง 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท และช่วงสูงกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท และช่วง 20,001-30,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	n	Mean	S.D.
ต่ำกว่า 1 ปี	60	3.86	0.49
1-5 ปี	81	3.89	0.53
6-10 ปี	66	3.80	0.47
11-15 ปี	146	4.04	0.45
16ปีขึ้นไป	57	4.13	0.54
รวม	410	3.96	0.50

จากตารางที่ 4.26พบว่าพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีค่าสูงที่สุดคือ ช่วง 16ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ ช่วง 11-15 ปี ( $\bar{X} = 4.04$ ) และช่วง 1-5 ปี ( $\bar{X} = 3.89$ ) และช่วงต่ำกว่า 1 ปี ( $\bar{X} = 3.86$ ) และช่วง 6-10 ปี ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 วิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	5.34	1.33	5.60	<b>0.00*</b>
ภายในกลุ่ม	405	96.48	0.24		
รวม	409	101.82			

จากตารางที่ 4.27เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (Sig.=0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(0.05)

**ตารางที่ 4.28** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.86	3.89	3.80	4.04	4.13
ต่ำกว่า 1 ปี	3.86	-	0.03	-0.07	<b>0.18*</b>	<b>0.27*</b>
1-5 ปี	3.89		-	-0.1	<b>0.15*</b>	<b>0.24*</b>
6-10 ปี	3.80			-	<b>0.25*</b>	<b>0.33*</b>
11-15 ปี	4.04				-	0.09
16 ปีขึ้นไป	4.13					-

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ ช่วง 11-15 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ และช่วง 16 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี ตามลำดับ

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1:** ปัจจัยในด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ในมิติที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนในปัจจัยด้านเพศและด้านระดับการศึกษานั้นกลับไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

$H_0$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

$H_1$ : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	
	r	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	0.663	<b>0.00*</b>
ด้านความต่อเนื่อง	0.659	<b>0.00*</b>
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.617	<b>0.00*</b>

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = 0.663$ ) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.659$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = 0.617$ ) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัย ในด้าน การทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน

$H_0$ : ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

$H_1$ : ปัจจัยด้านการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านการทำงาน	
	r	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	0.677	<b>0.00*</b>
ด้านความต่อเนื่อง	0.596	<b>0.00*</b>
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.591	<b>0.00*</b>

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ( $r = 0.677$ ) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง ( $r = 0.596$ ) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ( $r = 0.591$ ) ตามลำดับ



สมมติฐานที่ 4 ปัจจัย ในด้าน ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน

$H_0$ : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (บางปะอิน)

$H_1$ : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด (บางปะอิน)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	
	r	Sig.
ด้านความรู้สึกร	0.687	<b>0.00*</b>
ด้านความต่อเนื่อง	0.613	<b>0.00*</b>
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.618	<b>0.00*</b>

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกร( $r = 0.687$ ) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม( $r = 0.618$ )และด้าน ความต่อเนื่อง( $r = 0.613$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทำงาน และ ด้านภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	R	Sig.
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.705	<b>0.00*</b>
ปัจจัยด้านการทำงาน	0.676	<b>0.00*</b>
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	0.696	<b>0.00*</b>

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาทุกปัจจัย ล้วนส่งผลต่อความแตกต่างในความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมาก ที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน( $r = 0.705$ ) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ( $r = 0.696$ )และด้านการทำงาน( $r = 0.676$ ) ตามลำดับ

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่  
 เข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการทดสอบ

#### ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านบุคลิกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

		ความผูกพันต่อองค์กร
สมมติฐานที่ 1.1	เพศ	-
สมมติฐานที่ 1.2	อายุ	✓
สมมติฐานที่ 1.3	ระดับการศึกษา	-
สมมติฐานที่ 1.4	สถานภาพ	✓
สมมติฐานที่ 1.5	รายได้ต่อเดือน	✓
สมมติฐานที่ 1.6	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

		ความผูกพันต่อองค์กร (r)		
		ความรู้สึกรัก	ความต่อเนื่อง	บรรทัดฐานทางสังคม
สมมติฐานที่ 2	ด้านลักษณะงาน	0.663*	0.659*	0.617*
สมมติฐานที่ 3	ด้านการทำงาน	0.677*	0.596*	0.591*
สมมติฐานที่ 4	ด้านภาวะผู้นำ	0.687*	0.613*	0.618*

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มี ความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

- หมายถึง ไม่มีความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในด้านบุคลิกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน

1.5 ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน

1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรวมที่สุดรองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรวมที่สุด รองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรวมที่สุดรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) มีรายละเอียด ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(บางปะอิน)

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(บางปะอิน)

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ของปัจจัย ด้านการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(บางปะอิน)

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด(บางปะอิน)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินเพื่อศึกษาความผูกพันจากพนักงานต่อองค์กร จากบริษัท โดยออกแบบโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และ ระยะเวลาที่ร่วมปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยในด้านลักษณะงาน คือ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานความท้าทายในการปฏิบัติงานและ ความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยในด้านการทำงาน คือ ความคาดหวังที่ต้องการจากองค์การให้ ความสำคัญในบทบาทหน้าที่การได้รับการพัฒนาความรู้ทัศนคติต่อผู้ร่วมงานทัศนคติต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กร

ตอนที่ 4 สอบถาม ปัจจัย ทางด้านภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะผู้นำสภาวะผู้นำที่เกิดจาก สถานการณ์และ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 5 สอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันขององค์การการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

### วิธีดำเนินการวิจัย

ได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 ราย และเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 20 ราย เพื่อเป็นข้อมูลสำรองกรณีเกิดความผิดพลาดในการประเมิน
2. เก็บแบบสอบถามคืนและนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ
3. นำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อ การวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) โดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยในด้านบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเพศผู้ตอบแบบสอบถามได้คือ เพศหญิงร้อยละ 58.0 และ เพศชายร้อยละ 42.0 ช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 80.2 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่คือ สมรสคิดเป็นร้อยละ 61.7 ช่วงรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่คือ ระดับ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.6

2. วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านการทำงานปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในพนักงานบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

2.1 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำอย่างดี ลำดับถัดมาคือ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย และท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์การนี้สามารถพึ่งพาได้ ลำดับถัดมาคือ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร

2.3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านภาวะผู้นำของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน ลำดับถัดมาคือ ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บริหารระดับสูงชี้แจงให้ท่านทราบถึงนโยบายและความคาดหวัง

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ พบว่าลำดับแรก คือ ด้านความรู้สึก ลำดับถัดมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกว่างค์การนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย (จำกัด) และท่านมีความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในเป็นครอบครัวของท่าน

3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านยังต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อนำมาพิจารณาเป็นลำดับ 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรนี้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จลำดับถัดมาคือ ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง และองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน

4. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

4.1 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ ซึ่งเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานในช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากถึงมากที่สุด โดยระดับช่วงอายุที่มีค่าสูงที่สุดคือ 40ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ช่วง 30-40ปี ต่ำกว่า30ปีตามลำดับและพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานในช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยระดับการศึกษาที่มีค่าสูงที่สุดคือ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยสถานภาพที่มีค่าสูงที่สุดคือ สมรสและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าช่วงรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากถึงมากที่สุด โดยระดับรายได้ต่อเดือนที่มีค่าสูงที่สุดคือ รายได้สูงกว่า 30,000 บาท และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันมากทั้งหมด โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มีค่าสูงที่สุดคือ ช่วง 16ปีขึ้นไป และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทำงาน และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาทุกปัจจัย ล้วนส่งผลต่อความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการทำงานตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรวมมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

#### 6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยในด้านบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1. เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน
5. ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) สามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อด้านความรู้สึกของพนักงานมากที่สุดคือ พนักงานมีความรู้สึกว่างค์การนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของพนักงานพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเปรียบเสมือนคนในเป็นครอบครัวของพนักงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันงานวิจัยของนุชชา ธิญญาภา (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งชาติ ส่วนในด้านความต่อเนื่อง ปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ พนักงานยังต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม พนักงานมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้อย่างเพียงพอ ส่วนในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ พนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรนี้เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ พนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง และองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน ซึ่งมีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง ( 2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าด้านเพศมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน แต่ในด้านระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งให้ผลต่างจากด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกันซึ่งให้ผลเหมือนกับด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน และด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรให้แตกต่างกัน ตามที่ได้ศึกษามา

ส่วนในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทำงาน และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) พบว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาทุกปัจจัย ส่วนส่งผลต่อความแตกต่างในความผูกพันต่อ

องค์กร โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน  
รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการทำงาน ตามลำดับ

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี -มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน) ได้ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังต่อไปนี้

5.3.1 ปัจจัยด้านการทำงาน จากที่ได้ศึกษาพบว่าเป็นปัจจัยหลักต่อความสัมพันธ์กับความ  
ผูกพันต่อองค์กร เมื่อได้วิเคราะห์เป็นรายหัวข้อแล้ว พบว่าควรเน้นไปที่การทำให้รู้สึกว่างค์การนี้  
สามารถพึ่งพาได้เพื่อโน้มน้าวให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นผลได้ชัดเจนที่สุด แต่การ  
ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ได้อย่างเหมาะสมกลับไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
มากนัก

5.3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จากที่ได้ศึกษาพบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร  
ในระดับรองลงมาซึ่งพบว่าการที่ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน จะส่งผลดีต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดแต่ในด้านการที่ผู้บริหารระดับสูงมีการประสานงานและมีส่วนร่วมในงาน  
ไม่อาจสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ดีได้แต่กลับสร้างภาวะตึงเครียดในงานมากขึ้น

5.3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีส่วนสำคัญต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรอง  
จากด้านภาวะผู้นำ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าถึงแม้ลักษณะงานจะมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายใน  
และภายนอกองค์กรแต่ก็ไม่อาจโน้มน้าวให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ดีเท่ากับการที่พนักงานมี  
ความเข้าใจต่องานที่ท่านทำอย่างดี

5.3.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า จากการที่ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอจากบริษัทอื่นที่  
น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ไม่มีผล  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากนัก

#### ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่างค์การนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านเพื่อเสริมสร้าง  
ทัศนคติที่ส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อองค์กร
2. ถึงแม้พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็ตาม แต่ทางบริษัทจำเป็นต้อง  
ตอบสนองความต้องการของพนักงานควบคู่กันเพราะจากการศึกษาพบว่าส่วนหนึ่งที่ยังภักดีต่อ  
องค์กรเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสมและองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาเชิงลึกในกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุเฉพาะเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน

5.4.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันอย่างเช่น องค์กรของรัฐกับ องค์กรของเอกชน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.4.3 ควรศึกษาปัจจัยในด้านการสร้างความพึงพอใจในองค์กรต่อความผูกพันที่มีต่อ องค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร



## บรรณานุกรม

- กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา . (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิรากุลวสะพันธุ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษา  
เฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด .(วิทยานิพนธ์ วท.ม.บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธีระ วีรธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก  
ท่าเทียบของเรือซีเมนต์ไทย . (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) .
- นุตชา ภิญโญภาพ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา  
อุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิภาพร เจนกิจพาณิชย์กุล. (2552). ภาวะผู้นำ : กรณีศึกษา บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.  
(ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุษยามณีจันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา  
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ . (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนา  
สังคม), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไດกิ้นอินดัสทรีส์  
ประเทศไทย จำกัด . (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี).
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน  
บริษัท ซีเมนต์ จำกัด . (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ).
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์  
สโตร์.
- ศุภรณีอาภรณ์.(2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียน  
เอกชน. (ปริญญาบริหารการศึกษาศุภภับัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศจีพร พันธุ์ลาภ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา : บริษัท พานาโซนิกอิเล็กทรอนิกส์ (อยุธยา) จำกัด.(ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สกาวิลา สาราณคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ภูมิศึกษาบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์ . (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุริดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : ภูมิศึกษา บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) . (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุพิณดา คิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ . (วิทยานิพนธ์ วท.บ.บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- โสภาทิตย์ มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย . (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อนันต์ชัยคงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 : 34-41.
- อรุณญา สุวรรณวิก. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990, March). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations. **Journal of Occupational Psychology**.63, 1-18.
- Austin, Ann Elizabeth. (1984). **Work Orientation of University Mid-Level Administrators, : Patterns, Antecedent and Outcomes of Commitment.**Dissertation Alestracts International. 45(2), 423-A.
- Becker & Nuehauser, D. (1975). **The Efficient Organization.**New York : Elacview Scientific Publishing Co. Inc.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan,B. (1974, March). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in ork Organizations. **Administrative Science Quarterly**.19, 533.
- Dumham, R.B. , Grube, J.A. & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition, **Journal of Applied Psychology**.79, 370-380.
- Eisenberg, N., Fabes R.A., Schaller M., Miller P., Carlo G., & Shell R. (1991). Personality and socialization correlates of vicarious emotional responding. **Journal of Personality and Social Psychology**. 61, 459-470.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 10, 488-503.
- Hrebiniak, L.C. & J.A. Alutto. (1972, June). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**.15, 555-572.
- Irving, P. Gregory,Meyer, John P. (1994). Psychology, Job-involvement, Organizational- commitment, **Journal of Applied Psychology**. 79, 937-949.
- March, R.&H.Mannari. (1977 , March). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**.22, 58.
- Miner, J.B. (1992). Industrial – **Organization Psychology**. The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Steers R.M.&L.Porter. (1982). **Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment,Absentecism and Turnover**.New York : Academy Prees.
- Porter, L.W. (1974 , December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**.59, 603-609.
- Steer, R.M. (1977 , March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**.22, 46-49,77.
- Steers, R.M. & L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. NewYork : McGraw – Hill.
- Taro, Y. (1970). Statistics, **An Introductory Analysis**. Tokyo : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**





## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอนคือ

- |        |   |   |
|--------|---|---|
| ตอนที่ | 1 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล           |
| ตอนที่ | 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน       |
| ตอนที่ | 3 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน        |
| ตอนที่ | 4 | แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ       |
| ตอนที่ | 5 | แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร |
| ตอนที่ | 6 | ข้อเสนอแนะ                                  |

2. แบบสอบถามที่ได้ตอบมานี้ใช้ประกอบในการวิจัยเรื่องปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จึงต้องการทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านซึ่งจะเก็บเป็นความลับและมีประโยชน์ต่อการวิเคราะห์

ขอให้ท่านร่วมประเมินแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงและตรงกับตัวท่านมากที่สุด

นายภูรินทร์ กล้าสุข

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**แบบสอบถามการวิจัย**  
**เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**  
**กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด (บางปะอิน)**

**ตอนที่1**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- |                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| 1.เพศ                   | <input type="checkbox"/> ชาย                | <input type="checkbox"/> หญิง              |
| 2.อายุ                  | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า30ปี        | <input type="checkbox"/> 30-40ปี           |
|                         | <input type="checkbox"/> 40-50ปี            | <input type="checkbox"/> 51ปีขึ้นไป        |
| 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** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำอย่างดี					
2.2 ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงาน					
2.3 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย					
2.4 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
2.5 ลักษณะงานของท่านมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
2.6 ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

การทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์การ					
3.2 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม					
3.3 ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์การ					
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาได้					
3.5 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การ					
3.6 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 ผู้บริหารระดับสูงให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
4.2 ผู้บริหารระดับสูงมีการประสานงานและมีส่วนร่วมในงาน					
4.3 ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในสิทธิของพนักงาน					
4.4 ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
4.5 ผู้บริหารระดับสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน					
4.6 ผู้บริหารระดับสูงชี้แจงให้ท่านทราบถึงนโยบายและความคาดหวัง					
4.7 ผู้บริหารระดับสูงยอมรับข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามคำแนะนำของพนักงานที่มีเหตุและผล					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความรู้สึก</b>					
5.1 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย (จำกัด)					
5.2 ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
5.3 ท่านมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในเป็นครอบครัวของท่าน					
5.4 ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
5.5 ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					

5.6 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อ องค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ					
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>					
5.7 ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจออก จากองค์กรนี้					
5.8 องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่าง เพียงพอ					
5.9 ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่า องค์กรอื่น					
5.10 ท่านยังต้องการที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้ ผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
5.11 ความแตกต่างทางด้านเงินเดือน ไม่สามารถทำให้ท่าน ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
5.12 ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน					
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
5.13 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านยังมี ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่					
5.14 องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
5.15 ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ใน ขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
5.16 ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัว ท่าน แต่ท่านรู้สึกไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้					
5.17 ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
5.18 ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรนี้เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ					

**ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ**

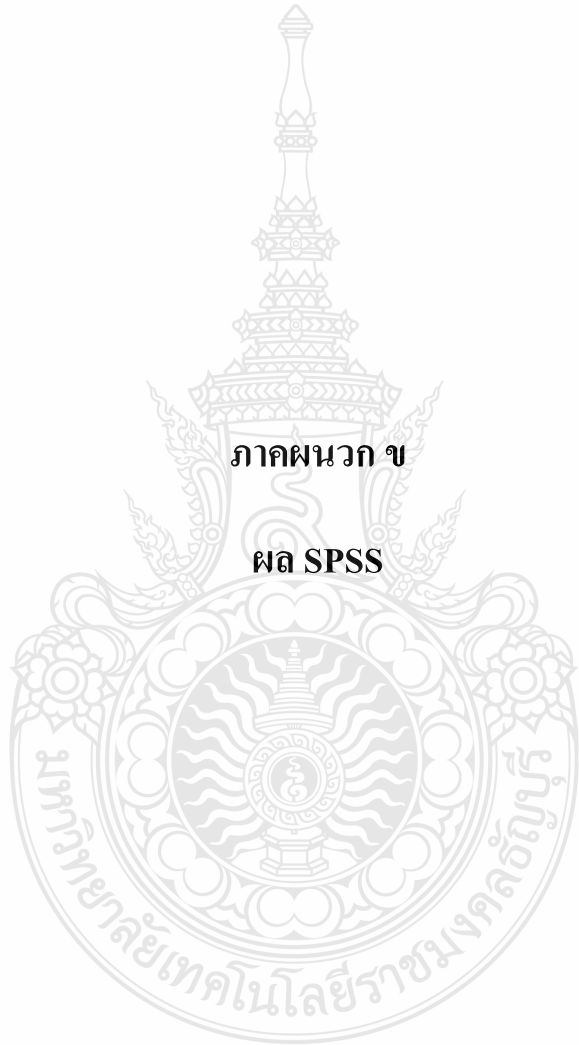
.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผล SPSS



**เพศ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	172	42.0	42.0	42.0
หญิง	238	58.0	58.0	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**อายุ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า30ปี	158	38.5	38.5	38.5
30-40ปี	209	51.0	51.0	89.5
40-50ปี	30	7.3	7.3	96.8
51ปีขึ้นไป	13	3.2	3.2	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**ระดับการศึกษา**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	329	80.2	80.2	80.2
ปริญญาตรี	77	18.8	18.8	99.0
ปริญญาโท	4	1.0	1.0	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**สถานภาพ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid โสด	119	29.0	29.0	29.0
สมรส	253	61.7	61.7	90.7
หม้าย/หย่า	38	9.3	9.3	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**รายได้ต่อเดือน**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 10,000 บาท	128	31.2	31.2	31.2
10,001-20,000 บาท	197	48.0	48.0	79.3
20,001-30,000 บาท	36	8.8	8.8	88.0
30,001-40,000 บาท	38	9.3	9.3	97.3
สูงกว่า 40,000 บาท	11	2.7	2.7	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 1 ปี	60	14.6	14.6	14.6
1-5 ปี	81	19.8	19.8	34.4
6-10 ปี	66	16.1	16.1	50.5
11-15 ปี	146	35.6	35.6	86.1
16-20 ปี	18	4.4	4.4	90.5
20 ปีขึ้นไป	39	9.5	9.5	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ลักษณะงาน	410	2	5	4.18	.631
ลักษณะงาน	410	1	5	3.98	.680
ลักษณะงาน	410	1	5	4.04	.686
ลักษณะงาน	410	1	5	4.09	.749
ลักษณะงาน	410	1	5	3.81	1.100
ลักษณะงาน	410	1	5	4.05	.833
รวมลักษณะงาน	410	2	5	4.03	.562
การทำงาน	410	2	5	4.09	.669
การทำงาน	410	1	5	3.96	.677
การทำงาน	410	2	5	4.18	.705
การทำงาน	410	1	5	4.22	.723
การทำงาน	410	1	5	4.04	.787
การทำงาน	410	1	5	4.21	.722
รวมการทำงาน	410	2	5	4.12	.531
ภาวะผู้นำ	410	2	5	4.02	.631
ภาวะผู้นำ	410	1	5	3.86	.673
ภาวะผู้นำ	410	1	5	4.06	.707
ภาวะผู้นำ	410	1	5	4.14	.700
ภาวะผู้นำ	410	1	5	4.20	.708
ภาวะผู้นำ	410	1	5	4.07	.750
ภาวะผู้นำ	410	1	5	4.05	.802
รวมภาวะผู้นำ	410	1	5	4.06	.509
ด้านความรู้สึกรัก	410	2	5	4.12	.556
ด้านความรู้สึกรัก	410	1	5	3.92	.750
ด้านความรู้สึกรัก	410	1	5	4.00	.748
ด้านความรู้สึกรัก	410	1	5	4.15	.770
ด้านความรู้สึกรัก	410	1	5	4.00	.776
ด้านความรู้สึกรัก	410	1	5	3.94	.670
รวมด้านความรู้สึกรัก	410	2	5	4.02	.503
ด้านความต่อเนื่อง	410	2	5	3.78	.693
ด้านความต่อเนื่อง	410	2	5	3.98	.680
ด้านความต่อเนื่อง	410	1	5	4.00	.753
ด้านความต่อเนื่อง	410	1	5	4.05	.826
ด้านความต่อเนื่อง	410	1	5	3.78	.889
ด้านความต่อเนื่อง	410	1	5	3.793	.8725
รวมด้านความต่อเนื่อง	410	2	5	3.90	.564
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	3.76	.808
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	4.08	.724
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	3.80	.744
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	3.74	.813
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	4.11	.810
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	410	1	5	4.26	.765
รวมด้านบรรทัดฐาน	410	1	5	3.96	.568
รวมด้านความผูกพัน	410	2	5	3.96	.499
Valid N (listwise)	410				



### Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation
ชาย	172	3.92	.483
หญิง	238	3.99	.509

### Report

รวมด้านความผูกพัน

อายุ	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่า30ปี	3.85	158	.510
30-40ปี	4.00	209	.480
40-50ปี	4.16	43	.466
Total	3.96	410	.499

### ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.945	2	1.973	8.203	.000
Within Groups	97.874	407	.240		
Total	101.819	409			

### Report

รวมด้านความผูกพัน

ระดับการศึกษา	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	329	.487
ปริญญาตรี	3.98	81	.547
Total	3.96	410	.499

### ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.065	1	.065	.259	.611
Within Groups	101.755	408	.249		
Total	101.819	409			

### Report

รวมด้านความผูกพัน

	N	Mean	Std. Deviation
โสด	119	3.82	.488
สมรส	253	4.04	.463

หน่วย/หย่า	38	3.86	.643
Total	410	3.96	.499

### ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.236	2	2.118	8.833	.000
Within Groups	97.583	407	.240		
Total	101.819	409			

### Report

รวมด้านความผูกพัน

รายได้ต่อเดือน	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86	128	.525
10,001-20,000 บาท	4.00	197	.482
20,001-30,000 บาท	3.85	36	.503
30,001-40,000 บาท	4.14	49	.427
Total	3.96	410	.499

### ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.715	3	1.238	5.125	.002
Within Groups	98.104	406	.242		
Total	101.819	409			

### Report

รวมด้านความผูกพัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่า 1 ปี	3.86	60	.494
1-5 ปี	3.89	81	.534
6-10 ปี	3.80	66	.474
11-15 ปี	4.04	146	.445
20 ปีขึ้นไป	4.13	57	.535
Total	3.96	410	.499

### ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	5.336	4	1.334	5.599	.000
Within Groups	96.483	405	.238		
Total	101.819	409			

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวมด้านความผูกพัน	Equal variances assumed	.136	.713	-1.484	408	.139	-.074	.050	-.172	.024
	Equal variances not assumed			-1.496	379.102	.135	-.074	.049	-.171	.023

### Multiple Comparisons

รวมด้านความผูกพันLSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า30ปี	30-40ปี	-.151*	.052	.004	-.25	-.05
	40-50ปี	-.307*	.084	.000	-.47	-.14
30-40ปี	ต่ำกว่า30ปี	.151*	.052	.004	.05	.25
	40-50ปี	-.156	.082	.058	-.32	.01
40-50ปี	ต่ำกว่า30ปี	.307*	.084	.000	.14	.47
	30-40ปี	.156	.082	.058	-.01	.32

รวมด้านความผูกพันLSD

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส	-.217*	.054	.000	-.32	-.11
	หม้าย/หย่า	-.038	.091	.681	-.22	.14
สมรส	โสด	.217*	.054	.000	.11	.32
	หม้าย/หย่า	.180*	.085	.036	.01	.35
หม้าย/หย่า	โสด	.038	.091	.681	-.14	.22
	สมรส	-.180*	.085	.036	-.35	-.01

รวมด้านความผูกพันLSD

(I) รายได้ต่อเดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000 บาท	-.143*	.056	.011	-.25	-.03

บาท	20,001-30,000 บาท	.004	.093	.967	-.18	.19
	30,001-40,000 บาท	-.286*	.083	.001	-.45	-.12
10,001-20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.143*	.056	.011	.03	.25
	20,001-30,000 บาท	.147	.089	.101	-.03	.32
	30,001-40,000 บาท	-.143	.078	.069	-.30	.01
20,001-30,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	-.004	.093	.967	-.19	.18
	10,001-20,000 บาท	-.147	.089	.101	-.32	.03
	30,001-40,000 บาท	-.289*	.108	.008	-.50	-.08
30,001-40,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท	.286*	.083	.001	.12	.45
	10,001-20,000 บาท	.143	.078	.069	-.01	.30
	20,001-30,000 บาท	.289*	.108	.008	.08	.50

รวมด้านความผูกพันLSD

(I) ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-.030	.083	.714	-.19	.13
	6-10 ปี	.068	.087	.432	-.10	.24
	11-15 ปี	-.179*	.075	.017	-.33	-.03
	20 ปีขึ้นไป	-.266*	.090	.003	-.44	-.09
1-5 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.030	.083	.714	-.13	.19
	6-10 ปี	.099	.081	.222	-.06	.26
	11-15 ปี	-.149*	.068	.029	-.28	-.02
	20 ปีขึ้นไป	-.235*	.084	.006	-.40	-.07
6-10 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	-.068	.087	.432	-.24	.10
	1-5 ปี	-.099	.081	.222	-.26	.06
	11-15 ปี	-.248*	.072	.001	-.39	-.11
	20 ปีขึ้นไป	-.334*	.088	.000	-.51	-.16
11-15 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	.179*	.075	.017	.03	.33
	1-5 ปี	.149*	.068	.029	.02	.28
	6-10 ปี	.248*	.072	.001	.11	.39
	20 ปีขึ้นไป	-.087	.076	.256	-.24	.06
20 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	.266*	.090	.003	.09	.44
	1-5 ปี	.235*	.084	.006	.07	.40
	6-10 ปี	.334*	.088	.000	.16	.51
	11-15 ปี	.087	.076	.256	-.06	.24

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
รวมลักษณะงาน	4.03	.562	410
รวมการทำงาน	4.12	.531	410
รวมภาวะผู้นำ	4.06	.509	410
รวมด้านความรู้สึกรู้สึก	4.02	.503	410
รวมด้านความต่อเนื่อง	3.90	.564	410
รวมด้านบรรทัดฐาน	3.96	.568	410
รวมด้านความผูกพัน	3.96	.499	410

### Correlations

		รวมลักษณะงาน	รวมการทำงาน	รวมภาวะผู้นำ	รวมด้านความรู้สึกรู้สึก	รวมด้านความต่อเนื่อง	รวมด้านบรรทัดฐาน	รวมด้านความผูกพัน
รวมลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.790**	.657**	.663**	.659**	.617**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมการทำงาน	Pearson Correlation	.790**	1	.720**	.677**	.596**	.591**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมภาวะผู้นำ	Pearson Correlation	.657**	.720**	1	.687**	.613**	.618**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมด้านความรู้สึกรู้สึก	Pearson Correlation	.663**	.677**	.687**	1	.751**	.738**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมด้านความต่อเนื่อง	Pearson Correlation	.659**	.596**	.613**	.751**	1	.782**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมด้านบรรทัดฐาน	Pearson Correlation	.617**	.591**	.618**	.738**	.782**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	410	410	410	410	410	410	410
รวมด้านความผูกพัน	Pearson Correlation	.705**	.676**	.696**	.899**	.926**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	410	410	410	410	410	410	410

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นาย ภูรินทร์ กล่ำสุข

วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 26 เมษายน 2531

ที่อยู่ 1214/42 ม.ภัสสร29 ต.ประชาธิปไตย อ.ชัยบุรีจ.ปทุมธานี 12130

ประวัติการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนหอวัง

ระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอม

เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติการทำงาน ปี พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด

อีเมล iphurin@gmail.com

