

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร  
และประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน  
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE COMMITMENT,  
ORGANIZATIONAL RETENTION FACTORS AND WORK  
PERFORMANCE: A CASE STUDY OF EMPLOYEES OF PRIVATE  
COMPANIES IN ELECTRONICS INDUSTRY IN KHLONG LUANG  
DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร  
และประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน  
กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี

วชิรพันธ์ ท้วมพงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี


The Relationship between Employee Commitment, Organizational Retention Factors and Work Performance: A Case Study of Employees of Private Companies in Electronics Industry in Khlong Luang District, Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล นายวชิรพันธ์ ท้วมพงษ์  
วิชาเอก การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ปร.ด.  
ปีการศึกษา 2561


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ชื่อ-นามสกุล	นายวชิรพันธ์ ท้วมพงษ์
วิชาเอก	การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยฉัตร บุระวัฒน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยเทคนิคการเลือกแบบโควตา เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายตามสัดส่วนของประชากร และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เครื่องมือในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีสถานภาพโสด มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ประมาณ 15,000-20,000 บาท และปฏิบัติงานในบริษัทเป็นเวลา 1-5 ปี และปัจจุบันทำงานอยู่ในแผนกการผลิต ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงว่า โดยภาพรวมความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 0.343 และ 0.301 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.529

**คำสำคัญ :** ความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

<b>Independent Study Title</b>	The Relationship between Employee Commitment, Organizational Retention Factors and Work Performance: A Case Study of Employees of Private Companies in Electronics Industry in Khlong Luang District, Pathum Thani Province
<b>Name-Surname</b>	Mr.Vashiraphan Toumpong
<b>Major Subject</b>	Business Engineering Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Piyachat Burawat, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2018

## ABSTRACT

This independent study aims to study the relationship between employee commitment, organizational retention factors and work performance of employees of private companies in electronics industry in Khlong Luang District, Pathumthani Province. The samples used in this study were 400 employees selected by a non-probability sampling method with quota sampling technique for recruiting diverse samples in accordance with the population proportion, and to attain the research objective. The instrument for primary data collection was a questionnaire. Data were analyzed by correlation coefficient.

The study results were found that the majority of questionnaire respondents were single males, aged between 25-35 years old, graduated with bachelor's degree with monthly incomes between 15,000-20,000 baht, worked for the 1-5 years, and were currently working in the production department. The overall hypothesis testing result revealed that employee commitment was correlated with work performance in the same direction with the correlation coefficient of 0.422. When each aspect was considered, it was found that affective commitment, continuance commitment and normative commitment were correlated with work performance in the same direction at the statistical significance level of 0.01, and with the correlation coefficient of 0.422, 0.343 and 0.301 respectively.

In addition, the organizational retention factors were correlated with work performance in the same direction at the statistical significance level of 0.01, and with correlation coefficient of 0.529.

**Keywords:** employee commitment, organizational retention factors, work performance

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร บุระวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาและกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี วรรณรัตน์ ประธานกรรมการ ที่ช่วยแนะนำพร้อมชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อแก้ไขให้เนื้อหาของการศึกษาค่าคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้กรอกแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ BEY 57 ทุกคนมีส่วนช่วยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในเรื่องการเรียนและเป็นกำลังใจให้ตลอดเวลาที่ได้ทำการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้บริหาร พนักงานในหน่วยงานหรือองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ มาปรับประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน ให้เกิดแก่บุคลากร ต่อไปอย่างยั่งยืน และหากวิจัยนี้มีข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใดผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

วชิรพันธ์ ท้วมพงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ .....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	18
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	19
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร .....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน .....	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ .....	50
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน.....	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร .....	57
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	62
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน .....	64
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	85
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	87
5.3 ข้อจำกัดการวิจัย.....	88
5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	88
บรรณานุกรม .....	89
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	102



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน .....	46
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร .....	46
ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	47
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านเพศ .....	51
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านอายุ .....	51
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านสถานภาพ.....	51
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา.....	52
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระดับรายได้.....	52
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	53
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน .....	53
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน ของพนักงาน .....	55
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ .....	55
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ .....	56
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน .....	57
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร โดยรวม .....	58
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน .....	58
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	60
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร .....	61
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม .....	62
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด.....	63
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน .....	63
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า.....	64
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ.....	65
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ .....	66
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุเป็นรายคู่.....	66
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ เป็นรายคู่ .....	67
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ เป็นรายคู่ .....	67
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา .....	68
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ .....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับรายได้ .....	69
ตารางที่ 4.30	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับรายได้ เป็นรายคู่ .....	69
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	70
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ .....	71
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ...	72
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นรายคู่ .....	72
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ .....	73
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ .....	74
ตารางที่ 4.37	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุเป็นรายคู่ .....	74
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ .....	75
ตารางที่ 4.39	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา .....	75
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ .....	76

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับรายได้ .....	77
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้ เป็นรายคู่.....	77
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	78
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	79
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน .....	80
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม .....	81
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน ..	82
ตารางที่ 4.49 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม .....	83
ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน .....	83
ตารางที่ 4.51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	84

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	20
---	----



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑลที่รองรับความเจริญจากกรุงเทพมหานครโดยตรง มีการลงทุนในด้านการค้า การบริการ หมู่บ้านจัดสรรและโรงงานอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีอัตราการขยายตัวค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 30.90 ได้แก่ โลหะ เครื่องจักรกล ยานยนต์ และร้อยละ 4.41 ได้แก่ กระดาษ และสิ่งพิมพ์ จังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่มากที่สุด คือ อำเภอ คลองหลวง มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม 909 โรงงาน พบว่า ร้อยละ 15.43 หรือ 412 โรงงาน ทั้งหมดอยู่ในเขตชุมชนอุตสาหกรรม โดยเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ตั้งอยู่ในเขตอำเภอคลองหลวง มีเนื้อที่ ประมาณ 6,000 ไร่ มีโรงงาน 220 โรงงาน มีจำนวนพนักงาน 97,856 คน ซึ่งจัดได้ว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานและมีพนักงานมากที่สุดในแหล่งอุตสาหกรรมของจังหวัดปทุมธานี ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบไปด้วย เกษตร อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย เครื่องหนัง กระดาษ สิ่งพิมพ์ เคมี ปิโตรเคมี ยาง พลาสติก เครื่องจักรกล ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกหลายประเภท (กรมการค้าภายในจังหวัดปทุมธานี, 2558) สังคมในโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข่าวสารข้อมูลที่ถูกเชื่อมเข้ากันหมด ส่งผลให้การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านนโยบายการค้าเสรี การขยายตัวของตลาดโลก การลงทุนข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายของปัจจัยการผลิต ดังนั้นคุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การธุรกิจในยุคปัจจุบันด้วยบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์การ เพราะบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะต้องมีความพร้อม มีความจริงใจ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงาน จะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคน

ที่มีประสิทธิภาพมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้ง  
จูงใจให้เขาอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มี  
ประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากร  
หรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
ความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร  
และนักวิชาการให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง  
อย่างมากต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของพนักงาน ทั้งที่  
แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และ  
ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม  
ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อ  
พฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ  
ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการ  
ทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กรล้วนมีบทบาท  
หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของ  
พนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กร พนักงานทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และ  
ความสุขในการทำงานนั้นไม่จำเป็นว่าจะต้องมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement)  
เสมอไป (ณัช อุษาคนารักษ์, 2554)

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร (Employee Retention) เป็นการจัดทำแผนในการธำรงรักษา  
บุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล และการธำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่  
กับองค์กรนั้น ไม่ใช่การพิจารณาจ้างงานบุคลากรที่ดีที่สุด แต่เป็นการพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้  
ให้คงอยู่ในขณะจ้างงาน (Michelman, 2006) ซึ่งการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่นี้ ถือได้ว่าเป็น  
องค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการบริหารงานบุคคล นั่นคือต้องพยายามรักษาทั้งจำนวนและ  
ชนิดของบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร การรักษาให้  
คนพนักงานให้มีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรจึงนับได้ว่าเป็นงานที่มีความท้าทาย เนื่องจาก  
เป็นบุคคลที่ขับเคลื่อน และมีความสามารถเหมาะสมกับลักษณะและความต้องการขององค์กร ทั้งยัง  
เป็นผู้ที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะพนักงานที่มี  
ศักยภาพสูงย่อมมีทางเลือกและโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานทั่วไป  
พนักงานเหล่านี้จึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานและย้ายที่ทำงานบ่อย เพราะมีโอกาสในการเลือกที่

ทำงานและงานที่เหมาะสมต่อความต้องการของตนเอง การรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ทำหายและมีความสำคัญต่อองค์กร (วาสิตา ฤทธิบำรุง, 2548) การลาออกจากงานของพนักงานจึงนับเป็นการสูญเสียแก่องค์กร เพราะทำให้องค์การสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่า โดยเฉพาะเมื่อบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงาน เมื่อบุคคลนั้นออกไปก็จะมีตำแหน่งว่างในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องมีการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่แทนตำแหน่งที่ว่าง เท่ากับว่าองค์กรยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในกระบวนการคัดเลือกและฝึกอบรมด้วย อีกทั้งยังสูญเสียคุณค่าในความรู้ความสามารถของบุคคลดังกล่าว นับเป็นการสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กร (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2550)

งานทุกอย่างบนโลกใบนี้ที่มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ขึ้นมา มีระดับความยากง่ายที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของพื้นที่ และความมุ่งหวังขององค์กรว่าต้องการงานแบบไหน งานไหนบ้างที่ต้องใช้กำลังคน งานไหนที่ต้องใช้อุปกรณ์เสริมเช่น เครื่องจักรกล ซึ่งต้องแข่งขันกับปัจจัยหลายอย่าง ที่คอยกีดกันอยู่เสมอ เช่น ปัจจัยค่าแรงงาน ค่าอุปกรณ์ ค่าครองชีพ ระบบเศรษฐกิจในระดับต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้คอยเป็นตัวกระตุ้นให้งานนั้นสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในเมื่อต้องแข่งขันกับปัจจัยภายนอกภายในดังที่กล่าวมา คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงมีความจำเป็น และเสมือนเป็นผลสำเร็จที่ทุกคนต้องไปให้ถึงด้วยวิธีการต่าง ๆ

ในปัจจุบันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันทางด้านธุรกิจไม่ว่าเป็นทั้งในประเทศหรือต่างประเทศที่เพิ่มมากขึ้นทุกวัน ธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในด้านการผลิตหรือในด้านการบริการ ไม่ว่าจะเป็ธุรกิจขนาดใหญ่ไปจนถึงธุรกิจขนาดเล็ก ทุกบริษัทย่อมต้องมีหนทางการนำไปสู่การอยู่รอดทางสังคมและทางการตลาด หากบริษัทไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจจะมีผลเสียเปรียบในด้านการแข่งขันในตลาดได้ บริษัทหรือองค์กรย่อมจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพการทำงานหรือศักยภาพการแข่งขันให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน และความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอง รวมไปถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานอาจจะเป็นรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินหรือความรู้สึกส่วนตัว ที่ได้สร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ส่งผลให้การคุณภาพการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย การส่งเสริมชีวิตในการทำงาน



ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานภายในองค์กร ทำให้อัตราการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529)

ในองค์กรจะมีการรับสมัครงาน หลังจากนั้นจะมีคัดเลือกเข้าทำงาน และสุดท้ายก็มีการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรทุก ๆ องค์กร เหมือนกับว่าเป็นวัฏจักรชีวิตของการทำงาน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเริ่มตั้งแต่การหาคน ทำการคัดเลือกคนที่ดีมีความสามารถ มีความเหมาะสมกับองค์กร แล้วนำมาพัฒนาให้เก่งขึ้น หลังจากนั้นก็หาวิธีการที่จะรักษาคคนดีและคนเก่งให้คงอยู่ภายในองค์กร แต่ในทางปฏิบัตินั้นหรือความเป็นจริงนั้น การรักษานักงานเป็นสิ่งที่หลาย ๆ องค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จ คือ สามารถที่จะสรรหากคนเก่งได้แล้วสามารถพัฒนาให้เป็นคนดี เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว หลังจากนั้นพนักงานก็ลาออกไปอยู่ที่อื่นที่ ๆ ที่กำลังทำงานได้เป็นอย่างดีและสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ทำให้บริษัทได้สูญเสียคนที่เก่งและมีความสามารถ ไปก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ในขณะนี้ที่จะต้องเร่งฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพมากขึ้นไปกว่าเดิม แต่ด้วยจะเริ่มต้นพัฒนาบุคคลใดนั้นองค์กรจะต้องทราบถึงความคิดความรู้สึก และความต้องการของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) ที่กล่าวว่า การขาดความผูกพันในองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน ดังนั้น ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น หรือลดได้ตลอดเวลา สิ่งที่บริษัทสามารถควบคุมได้คือปัจจัยภายในองค์กรซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าไม่สำคัญ การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นขั้นตอนแรกที้องค์กรจะต้องทำการสำรวจเพื่อหาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment Survey) ดังนั้น จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้เราได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารคนที่อยู่ในองค์กร ได้เป็นอย่างดี ว่าปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ

หรือล้มเหลวก็ได้ จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัย การคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่มีการพูดถึงกันมากปัจจุบัน และมีการจัดสัมมนาอยู่บ่อยครั้ง แต่จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า งานวิจัย ส่วนใหญ่เป็นของต่างประเทศ ส่วนในประเทศไทยยังมีการศึกษาจำนวนไม่มาก และจากแนวคิด ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน แนวคิดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผูกพันของ พนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานยังไม่สามารถหาผลสรุปที่แน่ชัด ได้ว่า แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน แนวคิดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรและประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างไร และเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานแล้วจะตั้งใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่

จากความสัมพันธ์ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี และการศึกษาในประเทศไทยยังมีไม่แพร่หลาย ดังนั้น การศึกษานี้ จึงสนใจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ ในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันในองค์กร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงาน
- 1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงาน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1  $H_1$ : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- $H_{1a}$ : เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- $H_{1b}$ : อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- $H_{1c}$ : สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>1d</sub>: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>1e</sub>: ระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>1f</sub>: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>1g</sub>: ลักษณะงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 H<sub>2</sub>: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2a</sub>: เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2b</sub>: อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2c</sub>: สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2d</sub>: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2e</sub>: ระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2f</sub>: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

H<sub>2g</sub>: ลักษณะงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

1.3.3 H<sub>3</sub>: ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

1.3.4 H<sub>4</sub>: ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2559 รวมระยะเวลาในการวิจัยทั้งหมดเป็นเวลา 11 เดือน

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์การ หมายถึง สถานที่ที่กลุ่มคนรวมตัวกัน

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ทักษะที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การแสดงออกในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน

ปัจจัยการคงอยู่ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คิดย้ายไปทำงานอื่น

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานโดยรวมไปถึง การใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

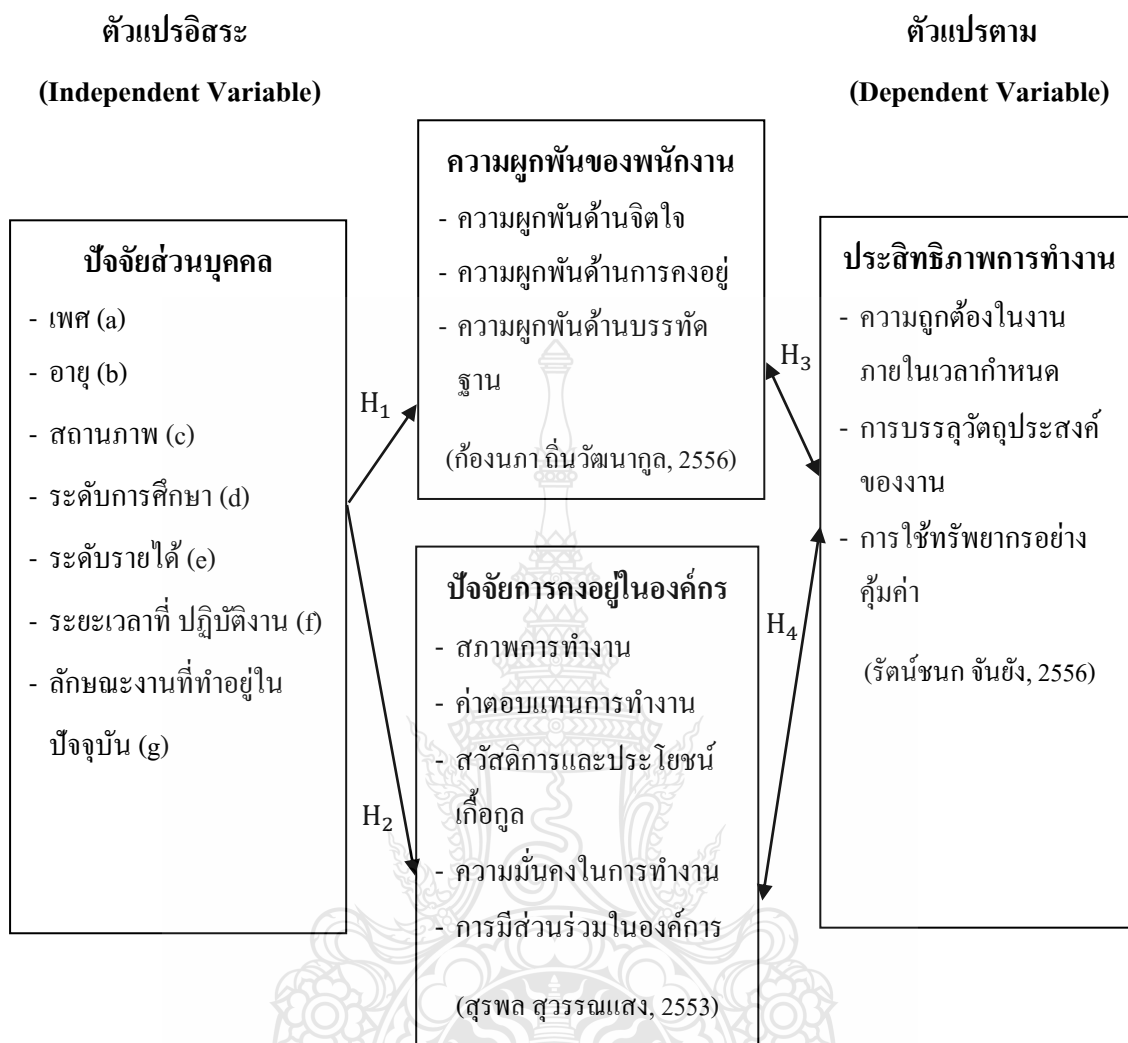
## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดโดย ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย 3 กรอบแนวคิดที่มีความสัมพันธ์กัน กรอบแนวคิดแรก คือ ความผูกพันของพนักงาน ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

กรอบแนวคิดที่ 2 คือ ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การ ประกอบไปด้วย สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร

กรอบแนวคิดที่ 3 คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบไปด้วย ความถูกต้องในงานภายในเวลา กำหนด การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยหาแนวทางความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการลาออกเพื่อการเปลี่ยนงาน

1.7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

1.7.3 ได้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้นิยามความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541) กล่าวว่าถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การไม่ตรงต่อเวลา และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ การที่สมาชิกมีความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีความสำเร็จ และรวมถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กร มีความสอดคล้องกัน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สกาวัฒน์ อินทสมิต (2543) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตน เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

Sheldon (1971) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร และเป็นการมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ Herbert (1976) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Marsh และ Mannari (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดีรวมไปถึง Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรในทำนองเดียวกัน Mowday (1982) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีโดยทั่วไป เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพดีขึ้น

Allen และ Mayer (1990) เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน คือ ความรู้สึกผูกพันในด้านจิตใจ ความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่ และความรู้สึกผูกพันในด้านบรรทัดฐาน จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของคนหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่ต้องการทำงานอยู่กับองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นบ้านของตนเอง ด้วยความเต็มใจและภักดี โดยมีปัจจัยบางอย่าง หรือหลายอย่างเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและขับเคลื่อนไปพร้อมกับองค์กร ในขณะที่สร้างผลการทำงานที่ดีไปพร้อม ๆ กันด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ 1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้ 2) ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิ เพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา 3) ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติด กับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Allen และ Meyer (1990) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้สึกผูกพันในด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ คือ บุคลากรมีความผูกพันในด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร 2) ความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่ คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร 3) ความรู้สึกผูกพันในด้านบรรทัดฐาน คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันในด้าน บรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาเชื่อว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กร

ทั้ง 3 ลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามสภาพจิตใจของแต่ละบุคคล เช่น บุคลากรบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องและควรจะต้องอยู่ในองค์กรทั้ง ๆ ที่เขาไม่ปรารถนาที่จะอยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ ซึ่งค่านึงด้านการเห็นประโยชน์หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน ซึ่งค่านึงถึงเรื่องความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ

Steers และ Porter (1983) ได้สรุปว่าปัจจัยที่สร้างความผูกพันในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่มีอายุงานมากมักมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายในมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก และเมื่อพิจารณาจากเพศพนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาย นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า 2) คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงกว่าในกลุ่ม พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าและงานนั้นมีความคลุมเครือของบทบาทและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย 3) ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงในกลุ่มของพนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์กรด้วยตนเองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ คนยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้นตามนั้น 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อสมาชิกในองค์กรสามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณลักษณะทางโครงสร้าง 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ความมากน้อยในการลงทุนกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร 3) ทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งได้แก่ การอบรมสั่งสอนของครอบครัว กระบวนการกลุ่มเมลาทางสังคม และกระบวนการกลุ่มเมลาขององค์กร



กล่าวโดยสรุปก็คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้มีการยอมรับโดยทั่วไป เพื่อใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ สามารถให้ความกระจ่างชัด และสามารถประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคนได้ครอบคลุม โดยแนวคิดและนิยามกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ผู้ศึกษาจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวทางของ อัลเลน และเมเยอร์

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร

ในการทำงานของบุคคลนั้น โดยทั่วไปแล้วนอกจากจะนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานแล้วยังต้องใช้ความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจในการทำงานอีกด้วย หากบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานแล้วยังมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้นแล้ว งานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่หากเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงานแล้ว งานนั้นย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ หรือหากสำเร็จก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควร จะทำให้เกิดผลกระทบต่อกิจการ ดังนั้น องค์กรหรือฝ่ายบริหารจึงต้องทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้คนเหล่านั้นอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของคนเรานั้นเอง หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีความสุขและมีจิตใจที่มั่นคงกับองค์กร (สุรพล สุวรรณแสง, 2553) โดยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

### 2.2.1 สภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมมีความสะอาด เรียบร้อย มีบรรยากาศที่ร่มรื่น มีความสะดวกสบาย รวมไปถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง เป็นต้น และสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหากองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญและความสนใจให้พนักงานเพียงพอเหมาะสม สภาพการทำงานก็มี ส่วนช่วยอย่างยิ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ซึ่งมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1.1 จัดสภาพการทำงานให้สดชื่นร่มรื่น นำสบายมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเททั่วถึง มีที่นั่งหรือโต๊ะทำงานให้เพียงพอแก่บุคคลตามความเหมาะสม

2.2.1.2 จัดให้มีบริเวณนั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือพูดคุยกันระหว่างในช่วงพัก หรือหลังเลิกงานหรือก่อนเข้าทำงาน เพื่อเป็นแหล่งกลางในการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเรื่องงาน เรื่องสังคมหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวก็ตาม

2.2.1.3 จัดให้มีเครื่องอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นไว้ให้ครบถ้วนเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ เพื่อพนักงานได้ใช้บริการเหล่านี้ตามความเหมาะสม

2.2.1.4 ให้มีการพักผ่อนในช่วงการทำงานให้เป็นเรื่องเป็นราว เช่น พักดื่มกาแฟภาคเช้า เป็นต้น เพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

2.2.1.5 จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและพักผ่อนหย่อนใจ เช่น หนังสืออ่าน เครื่องเล่น กีฬา ดนตรี ไว้ให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

2.2.1.6 จัดเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงานในสภาพที่ดี ให้พนักงานได้ใช้ในการทำงานไว้อย่างพร้อมเพียงเหมาะสมในการทำงานของแต่ละคน

## 2.2.2 ค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรมากปัจจัยหนึ่ง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งพอจะกล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้ ความหมายของค่าตอบแทน พยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ มนุษย์ต้องการค่าตอบแทน ในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของผลตอบแทนได้เปลี่ยนรูปไปเป็นเงิน ที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” ซึ่งถ้าพิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องคือ นายจ้าง และลูกจ้าง ในทัศนะของนายจ้าง ค่าจ้างคือต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอย่างอื่น ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัสดุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อทุนผลิต สินค้าที่ผลิตแต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการสำคัญในการทำให้ได้คนมีความรู้ความสามารถทำงาน เรามักได้ยินเสมอที่มีการประมุขบุคคลที่มีความสามารถมาทำงาน โดยตอบแทนด้วยการใช้ค่าจ้างสูง ๆ ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็้องค์กรเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

อำนาจ แสงสว่าง (2542) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงิน หรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน ในขณะที่คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าตอบแทน ทางตรง และค่าตอบแทนทางอ้อม นอกจากนี้ ศิริรัตน์ เสรีรัตน์ (2539) ได้กล่าวถึง การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ความสำคัญของค่าตอบแทน ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทน เป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ

ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537, น. 525) ได้สรุปการกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกิจการ มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ช่วยให้อุตสาหกรรมได้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานกับกิจการ หากกิจการเสนอเงินเดือน สวัสดิการสูงกว่ากิจการอื่น ก็จะมีบุคคลสนใจเข้ามาสมัครทำงานมาก กิจการก็มีโอกาสได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานนั้นลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของกิจการ 2) การธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญที่ช่วยธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรเอาไว้หากพนักงานเปรียบค่าตอบแทนที่ตนได้รับกับขององค์กรอื่น และเห็นว่ารายได้ที่ตนได้รับสูงพอแล้วพนักงานจะยังคงทำงานกับกิจการนั้นต่อไป หากค่าตอบแทนน้อยกว่า พนักงานผู้นั้นอาจจะชวนขวายเป็นลาออกไปทำงานกับกิจการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า 3) เป็นรางวัลตอบแทนพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา การกำหนดค่าตอบแทนยังมีความสำคัญในแง่ที่เป็นรางวัลที่ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงปรารถนา 4) ควบคุมค่าใช้จ่ายของกิจการ การกำหนดค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการควบคุม ค่าใช้จ่ายของกิจการ หากมีการกำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานแล้ว กิจการก็ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้ ประเภทของเงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542) ได้แบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 การจ่ายเป็นเงินโดยตรง (Direct Financial Payment) ค่าตอบแทนที่นายจ้าง จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในรูปแบบของค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่น โบนัสประจำปี โบนัสพิเศษ เบี้ยขยัน และค่าทำงานล่วงเวลา และเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ ประเภทที่ 2 การจ่ายมิใช่เป็นเงินโดยตรง (Indirect Financial Payment) เป็นค่าตอบแทน ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในรูปแบบของผลประโยชน์ตอบแทน เช่น การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การให้โอกาสไปศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และการให้ประกาศเกียรติคุณเป็นรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น รวมทั้งการเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ในขณะที่ค่าตอบแทนที่พนักงานในองค์กรต้องการนอกเหนือจากเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นรายได้อีกชนิดหนึ่งที่นอกเหนือจากรายได้ประจำที่จะทำให้พนักงานเหล่านั้นมีรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน ปัจจุบันนี้ ถ้าพนักงานพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือ ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่พนักงานเหล่านั้นรับผิดชอบ เขาก็จะมีความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน โดยไม่คิด เปลี่ยนที่ทำงานอีก เพราะการเปลี่ยนที่ทำงานนั้นพนักงานไม่ทราบว่า จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน พนักงานจะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเหมาะสมแลกกับแรงงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงมีนโยบายหลักที่จะต้องให้หลักประกันว่านโยบายค่าจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กร รักษาพนักงานที่เปี่ยมด้วยคุณสมบัติให้อยู่ กับองค์กรนาน ๆ สนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน สนับสนุนให้กำลังใจในการพัฒนาตัวพนักงานรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยมีให้มีการจ่ายค่าจ้างสูงเกินไปและต่ำเกินไป จากมูลค่าที่ควรจะได้รับจริง รักษาความคงเส้นคงวา โดยจ่ายค่าจ้างในอัตราเดียวกัน ปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้คล้อยตามค่าจ้างในตลาดค่าจ้างที่เกิดขึ้น ปรับปรุงค่าจ้างให้สอดคล้องกับความยากและความสำคัญของงานและตำแหน่ง ยกกระดับความรู้แก่ผู้บริหารให้มีทักษะเพียงพอที่จะแก้ปัญหา ด้านค่าจ้าง ได้จัดให้มีหลักแห่งความมั่นคง และความแน่นอนอย่างสูงสุดในเรื่องค่าจ้าง ไม่เพียงแต่จะจัดให้ค่าจ้างถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น ยังจะต้องให้พนักงานเชื่อมั่นในความถูกต้องเหมาะสมกับแผนค่าจ้างทั้งหมดด้วย สนองตอบต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงได้ ความพยายามที่จะทำให้แผนค่าจ้างเป็นที่เข้าใจง่ายในหมู่พนักงานเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง จัดให้พนักงานทั้งหมดได้เข้าใจอย่างกว้างขวางและลึกซึ้งถึงนโยบายวิธีการให้เงินเดือนและค่าตอบแทน

อำนาจ แสงสว่าง (2542) ได้อธิบายว่า นายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 วิธี คือ วิธีที่ 1 จ่ายค่าตอบแทนตามกำหนดระยะเวลา นายจ้างจะกำหนดการจ่ายค่าตอบแทน ให้แก่

ลูกจ้างในการจ้างงาน เช่น จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายปี และรายเดือน วิธีที่ 2 จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงาน นายจ้างกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ ลูกจ้างในการจ้างงานตามจำนวนผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในแต่ละวัน ส่วนมากจะเป็นงานผลิตในงานอุตสาหกรรม นายจ้างจะกำหนดให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

### 2.2.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

माणพ สวามีชัย (2527) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่องค์กรได้จัดให้แก่พนักงานทั้งในรูปของตัวเงินและอื่น ๆ ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่พนักงาน 1) จะช่วยลดอัตราการลาออก จากงานของพนักงานได้ 2) จะช่วยยกขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน 3) จะช่วยให้พนักงานมีความ มั่นคงปลอดภัยขึ้น 4) จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร และพร้อมจะทำงานเพื่อองค์กร

### 2.2.4 ความมั่นคงในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2525) กล่าวว่า นักวิจัยและนักทฤษฎีการบริหารและนักจิตวิทยาพฤติกรรม ไม่ได้เห็นพ้องต้องกันเต็มที่ว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจบุคคลขนาดไหน ให้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่อย่างไร ก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมี ดังนี้ โอกาสความก้าวหน้า ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความ เจริญเติบโตส่วนบุคคลในฐานะที่เป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่งไม่ใช่ว่าบุคคลต้องการ เลื่อนตำแหน่งไปสู่ ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถ บางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำเติมปกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนที่ต้องการความมั่นคงของบุคคล จะอดทนกับความไม่สะดวก และการปฏิบัติที่ดีเกือบทุกอย่างเพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาเอาไว้ เพราะว่าพวกเขากลัวต่อการสูญเสียตำแหน่งหรืออำนาจของพวกเขา ความมั่นคงเป็นตัวจูงใจที่รุนแรง อย่างหนึ่ง แต่ความมั่นคงมากหรือน้อยจนเกินไป พนักงานจะแสดงว่างานที่ให้ความมั่นคงกับพวกเขา มากขึ้น ในทางกลับกันการจัดหาความมั่นคงมากจนเกินไปก็จะมีผลเสียเช่นกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การให้ความมั่นคงแก่พนักงานในการทำงานของพนักงาน ทุกคนในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นผลตอบแทนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจ ในส่วนตัวและการได้รางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความ มั่นคงประกอบอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้นหรือยังคง มีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดเหตุทุพพลภาพจน ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นที่กล่าวมาความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด

สำหรับเขาทุกคน ขณะเดียวกันเมื่อควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสรู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด และมีความสามารถในทางการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับ ต่อเนื่องกันไป ตลอดจนสามารถปรับตัวกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะทำงานอยู่หรือหลังเกษียณอายุแล้ว

#### 2.2.5 การมีส่วนร่วมในองค์การ

เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปในปัจจุบันนี้ว่า “การมีส่วนร่วม” เป็นกระแสที่ได้รับการยอมรับในทุวงการว่าเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการศึกษาถือว่าการกระจายอำนาจในท้องถิ่น ชุมชน ประชาชนและองค์การต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษานั้นเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมีนักการศึกษาให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

บรรจง อภิตติกุล (2528) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเปิดโอกาสให้ บรรยากาศของการทำงานมีสภาพที่น่าพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น เป็นการช่วยให้ขจัดปัญหาในการทำงาน เพราะทุกคนตระหนักถึงความเป็นเจ้าของหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยขจัดความเกรงกลัวมีโอกาสดำหนดโชคชะตาของตนเอง วิธีการที่จะได้รับความร่วมมือด้วยความสมัครใจ และมีความอุตสาหะพยายามในการทำงานอย่างจริงจังของลูกน้อง ที่สำคัญคือ 1) ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ โดยละเอียดและทันต่อเหตุการณ์ 2) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และถ้าข้อใดที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถสนองได้ จะต้องชี้แจงให้ทราบอย่างมีเหตุผล อธิบายอย่างมีเหตุผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับข้อคิดเห็นของตนเอง แต่ฝ่ายเดียวอยู่เสมอ 3) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานที่กำลังประสบอยู่ 4) ผู้บังคับบัญชาต้องร่วมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

สมยศ นาวิการ (2525) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามผลการวิจัย ของ Likert และ Hall โดยทั่วไปพนักงานจะมีแรงจูงใจมากขึ้น ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอให้ช่วยวางแผนการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานของพวกเขา เช่น พนักงานขายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ถ้าหากว่าฝ่ายบริหารยอมให้พวกเขาช่วยกำหนด โควตาและวางแผนการขายของพวกเขา เมื่อบุคคลเลื่อนขึ้นสู่ระดับสูงในองค์การมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้นจะเป็นพลังจูงใจที่มีความรุนแรงมาก บุคคลระดับอาวุโสมักจะยืนยันถึงความสามารถของการมีส่วนร่วมในการวางแผนบทบาทของพวกเขาในองค์การ แม้กระทั่งที่ระดับต่ำ การมีส่วนร่วมจะมีความสำคัญ เช่น หัวหน้างานอาจจะพอใจ

เมื่อได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจกำหนดตารางเวลาการทำงานได้ และพนักงานอาจจะถูกจูงใจเมื่อถูกขอมให้เลือกเครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเองได้ แต่อย่างไรก็ตามมีข้อเกี่ยวเนื่องกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในฐานะที่เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง พนักงานบางคน มีความพอใจเมื่อผู้บริหารระบุรายละเอียดว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไรบ้างและทำอย่างไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวถึงหลักของการมีส่วนร่วมในองค์การว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่นักบริหารหรือผู้นำขององค์การไฟฟ้า และมุ่งประสงค์ที่จะสร้างสรรค์หรือเสริมสร้างให้มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การมากขึ้นเพียงใดก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การก็มีได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ เสมอไป ยังมีเงื่อนไขที่สำคัญหลายประการในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการบริหารงานขององค์การ การที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้น อาจกล่าวได้ ดังนี้ การชี้แนะและสอนงาน การให้กลุ่มเสนอแนะความคิดเห็น การให้กลุ่มควบคุมตนเอง จัดให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้สมาชิกองค์การทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งผู้รับฟังความคิดเห็น ตั้งกรรมการคอยติดตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน

ประสิทธิภาพตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 กำหนดไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้ว นักวิชาการในไทยก็ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย กล่าวคือ ประสิทธิภาพ หมายถึงผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นทีพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2538) และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การมีความสามัคคีมีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลาใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544) รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่นก็คือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ต่อ

อัตราผลตอบแทนการลงทุน (วิทยา คำนรชารงกุล, 2546) และความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายของระบบหรือ กระบวนการผลิตที่มี ประสิทธิภาพว่าเป็นที่ให้อผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยป้อน (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะทราบว่าระบบ หรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องมีข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยป้อนผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลิตภาพซึ่งเป็น อัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้ปัจจัยหนึ่งหน่วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้น เมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยป้อนเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973; Fuller & Clarke, 1994) จากความหมาย พอจะสรุปเป็นความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว และทั้งหมดกระทำ ภายใต้อข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าว ที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ก่อเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ใน หนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals) 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense) 3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel) 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal) 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information) 7) มีการรายงานผลการทำงาน เป็นระยะ (Dispatching) 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and Schedules) 9) มีผลงาน ได้มาตรฐาน (Standardized Conditions) 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations) 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written Standard-Practice Instructions) 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้ จนเป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson ในเวลาต่อมาและเป็นต้นแบบแนวคิด ประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อจนถึงทุกวันนี้ (Emerson, 1913)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีของ (Emerson, 1913 และ Simon, 1960) ได้นำเสนอสมการ ประสิทธิภาพแบ่งเป็น 2 ประเภท นั่นก็คือ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาครัฐบาลได้กำหนด ตัวแปรไว้ ดังนี้  $E = \text{Efficiency}$   $O = \text{Output}$   $I = \text{Input}$   $S = \text{Satisfaction}$  ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้



แบ่งเป็นองค์การภาคเอกชน คือ  $E = (O - I)$  โดยดูจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ทำให้ผลผลิตมีจำนวนมากขึ้นโดยที่ปัจจัยนำเข้าเท่าเดิม แต่สำหรับองค์การภาครัฐบาล คือ  $E = (O - I) + S$  นอกจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตแล้วสิ่งที่จะต้องนำมาคำนึงถึงด้วย คือ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอใช้บริการรวมอยู่ด้วย (Simon, 1960) นอกจากนี้ Backer และ Neuhauser (1975) ได้นำเสนอแบบจำลองการทำงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organizational Efficiency) นอกจากการพิจารณาถึงทรัพยากรที่นำเข้าเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงาน ก่อให้เกิดผลผลิตขององค์การตามเป้าหมายแล้วต้องมีปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบ อีกนั่นก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะส่งผลต่อการทำงานที่มองเห็นได้ และมีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ในเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์มากต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังและสามารถเห็นผลการทำงานขององค์การได้ สามารถทดสอบ เลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นั้น ๆ ได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Backer & Neuhauser, 1975)

นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้ (Brumbach, 1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ของงาน (Results) (Berandin et al., 1995) ประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้น จะต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และส่งผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจขององค์กร Hartle (1995) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ รูปแบบของผลงานแบบผสมผสานที่เน้นความสามารถของบุคคล เป็นการบริหารผลงานของตัวบุคคลและของทีมงาน เน้นพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า ปัจจัยนำเข้า และผลสำเร็จของทีมงานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน เป็นผลงานที่วัดออกมาได้ในเชิงตัวเลข Oxford dictionaries Online (2010) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าต้องครอบคลุมถึงความสำเร็จ หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรมดำเนินงาน รวมถึงการประเมิน การติดตาม และการตรวจสอบผลงาน อันนำไปสู่ปรับปรุงขั้นตอนที่ไม่บรรลุผลสำเร็จและแนวคิดของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953) สรุปประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสม

กับงานและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ในภาพรวมประสิทธิภาพ คือ ผลการดำเนินงานของตัวบุคคลต่อผลงานของหน่วยงาน ทีมงานและองค์กร ผลงานจะวัดและประเมินได้จากปัจจัยที่เป็นพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นเป้าหมาย หรือผลลัพธ์สุดท้ายของงานที่เกิดขึ้น และจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อนุমানได้ว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องดูจากความถูกต้องในงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ความสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งต้องสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักและหากเป็นไปได้ในทางที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยิ่งมากเท่าไรก็จะถือว่า เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม พัทยา ชลบุรี จำนวน 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 372 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. โดยภาพรวม บุคลากรในธุรกิจโรงแรม เมืองพัทยา ชลบุรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับมากทุกแบบ โดยรับรู้แบบราชการเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแบบเครือข่าย แบบปรับตัว และแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นอันดับสุดท้าย สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง 2. จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันขององค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลการทดสอบทั้งส่วนที่ปฏิเสธและยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ ผลการทดสอบที่ปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย มีอยู่ 2 ส่วน ส่วนแรกเมื่อพิจารณาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานหญิงและชาย พบว่า มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบ ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวแบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย หรือ แบบราชการ เช่นเดียวกับส่วนที่สอง ที่พบว่าแม้พนักงานจะมีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมาก หรือน้อยก็ตาม พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นส่วนจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน สำหรับผลการทดสอบที่ยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัย มี 4 ส่วนด้วยกัน ส่วนแรก เมื่อแบ่งตามแผนงานที่สังกัด พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกงานบริการส่วนหน้า งานอาหารและเครื่องดื่ม งานแม่บ้าน และงานอื่น ๆ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายและแบบราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) โดยพนักงานรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการ ได้สูงกว่าแบบเครือข่าย ส่วนที่สอง

พิจารณาตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่าพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานาน สามารถรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการได้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ส่วนที่สามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงาน หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากกว่าพนักงานชาย อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.01$ ) และส่วนสุดท้าย พบว่า พนักงานที่ทำงานในแผนกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) โดยพนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่สูงกว่าด้านจิตใจ

สุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น คือด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ผลการเปรียบเทียบตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนในระบบ พบว่า ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับ การพิจารณาชั่วโมงสอน และสร้างความมั่นใจว่าครูจะมีความมั่นคงในอาชีพ

บุญพร ศิริรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัดและบริษัท โอเมค จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยใน บริษัท ตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด จำนวน 100 คน และพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจญี่ปุ่นที่ตรวจสอบสินค้านำเข้าและส่งออกของ บริษัท โอเมค จำกัด จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรมากกว่าพนักงานชาวไทยในองค์กรไทยในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเห็นได้อย่างชัดเจนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม และวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยก้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและลักษณะของงานที่ทำมีผลก้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ชิดชนก แดงอ่อน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากที่สุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ส่วนพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสมรรถนะหลักด้านจุดประกายความรู้สึกเป็นเจ้าของและด้านจิตบริการมากที่สุด

มนัสชัย ปิ่นโต (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจุน จำกัด พบว่า 1) ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกประเด็นปานกลาง 2) ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรทุกประเด็นมาก 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกประเด็นมาก 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและแผนกแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรแตกต่างกัน 6) เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เพศ และแผนกแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรแตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส และตำแหน่งแตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรแตกต่างกัน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ในด้านบวก 8) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ในด้านบวก 9) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในด้านบวก

จรัส ตันตระกูล (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่ ศึกษากรณีบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันทางบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสัมพันธ์กับความผูกพันทั้ง 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันทางความรู้สึก (Affective Commitment) 2) ความผูกพันทางการอยู่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันทางบรรทัดฐาน (Normative

Commitment) ทั้งยังพบว่า ความผูกพันทั้ง 3 ส่วนนั้นดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน แต่มีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.06 ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 3) ระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 4) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนัญญา ลัทธิกุล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรภาควิชาและบุคลากรหน่วยงานภายในคณะ มีความแตกต่างกัน 3) ระดับความผูกพัน ที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสาขาวิชาการและสายปฏิบัติการ ก็มีความแตกต่างกัน

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุนานน้อยกว่า 20 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-39 ปี สถานภาพโสด ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การศึกษาระดับปวส. ขึ้นไป รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือนและปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล ส่วนพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุนานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-59 ปี สมรสแล้ว ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท ต่อเดือนขึ้นไปและปฏิบัติงานในฝ่ายบริหาร ปัจจัยจุดใจสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน นโยบายและหลักการบริหารงาน ส่วนปัจจัยจุดใจด้านอื่น ๆ พนักงานให้ความสำคัญในระดับ

ปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจิตใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่พบว่า ในบางกรณีปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นต่อปัจจัยจิตใจ เช่น พนักงานเพศชายที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรและลักษณะของงานต่างกัน เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี และอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยจิตใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานและลักษณะสภาพแวดล้อมของงานต่างกัน จากการศึกษายังพบว่าทัศนคติต่อปัจจัยจิตใจในการคงอยู่ของพนักงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์ (2548) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพ โสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียงของงาน ด้านความอบอุ่น

ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้าน โครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็น ด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน พนักงานมีระดับ ความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ ในระดับดี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศใน องค์กรด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้าน มาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และ บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน ทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทิวา ปริญญาณสัจ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของ พนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในทัศนะของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและ ด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานใน ทัศนะของพนักงานบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านบุคคลและในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงาน ที่มีอายุแตกต่าง กันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวรรณ พรหมทอง (2551) ได้ศึกษาผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วเกี่ยวกับการมีความเครียดในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคลุมเครือของบทบาท ด้านความขัดแย้งของบทบาท และด้านบทบาทที่มากเกินไป นักบัญชี ธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและ



พร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และนักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกและน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ธนุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากงานวิจัยนี้ พบว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ขององค์กรให้ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยองค์กรที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันกับพนักงานได้จะมีแนวโน้มในการบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จด้วย ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบทั่วไปที่ปฏิบัติกันควบคู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบก้าวหน้าที่ซึ่งดูแลพนักงานที่มีความแตกต่างส่วนบุคคลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพัน

ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานี้ จะต้องเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร เพราะทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กรจะมีความต้องการแตกต่างกันออกไป

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้ มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัดต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลให้กองบริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร นำไปพัฒนาปรับปรุงเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเกิดผลดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 ชุดตัวอย่าง (สำรวจข้อมูล 15 ชุดตัวอย่าง) จากการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณ (Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{d^2}$$

โดย	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	d	แทน	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
	Z	แทน	ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความมั่นใจ 95% (ระดับ 0.05)
	P	แทน	ค่าระดับความน่าจะเป็นของประชากร มีค่าเท่ากับ 0.05

โดยแทนที่ระดับความน่าจะเป็นของประชากรเท่ากับ 0.5 ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 ชุดตัวอย่าง เพื่อการสุ่มเลือกของแบบสอบถามเท่ากับ 15 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

การเลือกตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ โควต้า (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร ซึ่งได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ROHM Integrated Systems (Thailand) Co., Ltd.) เก็บกลุ่มตัวอย่าง 200 คน
2. กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมขนาดกลาง (บริษัท พีริไซซ์ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด) เก็บกลุ่มตัวอย่าง 100 คน
3. กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (บริษัท เดลแมกซ์แมชินเนอรี จำกัด) เก็บกลุ่มตัวอย่าง 100 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า จากตำราข้อมูลจากทางเว็บไซต์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.2.1 เป็นข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด (Closed Ended) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบหลาย ๆ ตัวเลือก (Multiple Choice)

3.2.2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 14 คำถาม ซึ่งมีลักษณะของคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.2.3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งพัฒนามาจากงานวิจัยของสุรพล สุวรรณแสง (2553) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 19 คำถาม ซึ่งมีลักษณะของคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.2.4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีของ Emerson (1913) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 12 คำถาม ซึ่งมีลักษณะของคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งระดับความสัมพันธ์ Coefficient Correlations 5.00-4.21 มากที่สุด 4.20-3.41 มาก 3.40-2.61 ปานกลาง 2.60-1.81 น้อย 1.80-1.00 น้อยที่สุด (Pearson, 1880)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางสารทฤษฎี รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การเรียบเรียง ประยุกต์ ปรับปรุง และเพิ่มเติมบางส่วนของ แบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น

3. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการศึกษา

4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

5. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขแล้วให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

5.1 ดร.ศุภกร พรหิรัญกุล ผู้บริหารระดับสูง บริษัท เอ็น เอ็ช พี จำกัด

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.3 นายวรุฒม์ ศิริขางกุล ผู้บริหาร บริษัท ทีไอ สยามเคมีคอล จำกัด

โดยให้คะแนน 1 เมื่อ เห็นว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ให้ 0 เมื่อไม่ทราบ/ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ และ -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้วผู้ศึกษาจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ใช้สูตร ดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดปัจจัยที่ต้องการศึกษาได้ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) โดยค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 3.1 ถึง ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	0.799
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.739
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.690
<b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ</b>	<b>0.743</b>

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. สภาพการทำงาน	0.690
2. ค่าตอบแทนการทำงาน	0.876
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	0.759
4. ความมั่นคงในการทำงาน	0.640
5. การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.850
<b>ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ</b>	<b>0.763</b>

### ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด	0.690
2. การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	0.740
3. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	0.759
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.729

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุดตัวอย่าง แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ให้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากบทความวารสาร ตำราเรียนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยเชิงวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาค้างนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย หลังจากได้รับแบบสอบถามจำนวน 400 ชุดแล้ว นำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ เพื่อบันทึกข้อมูลและเพื่อคำนวณค่าสถิติข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ ข้อมูลจากตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา โดยนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติเชิงพรรณนา เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของตัวแปร 1 กลุ่ม (One-Sample t-test) และค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample t-test) ค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีอิสระต่อกันที่มีตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป (One-way ANOVA) การพิจารณาจะเริ่มโดยตรวจสอบค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม ว่าเท่ากัน



หรือไม่ ซึ่งตัวเลขนี้จะต้องดูตัวเลขในการทดสอบสมมติฐาน (Sig.) โดยหากมีค่าต่ำกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก และหากมากกว่า 0.05 จึงจะยอมรับสมมติฐานหลัก

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

- 1.1 H<sub>1a</sub>: เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.2 H<sub>1b</sub>: อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.3 H<sub>1c</sub>: สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.4 H<sub>1d</sub>: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.5 H<sub>1e</sub>: ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.6 H<sub>1f</sub>: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
- 1.7 H<sub>1g</sub>: ลักษณะงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

- 2.1 H<sub>2a</sub>: เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.2 H<sub>2b</sub>: อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.3 H<sub>2c</sub>: สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.4 H<sub>2d</sub>: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.5 H<sub>2e</sub>: ระดับรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.6 H<sub>2f</sub>: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน
- 2.7 H<sub>2g</sub>: ลักษณะงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

3.5.3 การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาของ Bart (1999) ในการพิจารณา ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ถ้าค่า $r$ เป็นลบ	มีระดับความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ถ้าค่า $r$ เป็นบวก	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับสูงมาก
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับสูง
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ 0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ -0.81--1.00	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ระดับสูงมาก
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ -0.61--0.80	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ระดับสูง
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ -0.41--0.60	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ระดับปานกลาง
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ -0.21--0.40	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ระดับต่ำ
ถ้าค่า $r$ เท่ากับ -0.01--0.20	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ระดับต่ำมาก
<b>สมมติฐานข้อที่ 3</b> ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	
$H_3$ : ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	
<b>สมมติฐานข้อที่ 4</b> ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	
$H_4$ : ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการประมวลผล แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน และได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Deviation)
ss	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Lest Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีคำถามจำนวน 5 ด้าน

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ปราบภูตั้งตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	215	53.75
หญิง	185	46.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.8 ที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.2

4.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	65	16.25
25-35 ปี	193	48.25
36-45 ปี	96	24.00
45 ปีขึ้นไป	46	11.50
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมา ได้แก่ อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ น้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.25 และอายุ 45 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

4.1.3 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	261	65.25
สมรส	139	34.75
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.25 และ  
 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 34.75

4.1.4 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับ  
 การศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	35.25
ปริญญาตรี	210	52.50
สูงกว่าปริญญาตรี	49	12.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ  
 52.50 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.25 และสูงกว่าปริญญาตรี  
 คิดเป็นร้อยละ 12.25 ตามลำดับ

4.1.5 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับรายได้  
 ปรากฏดังตารางที่ 4.5

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	90	22.50
15,000-20,000 บาท	137	34.25
20,001-25,000 บาท	85	21.25
25,001-30,000 บาท	47	11.75
30,000 บาทขึ้นไป	41	10.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ 15,000-20,000 บาท คิดเป็น  
 ร้อยละ 34.25 รองลงมาได้แก่ ระดับรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.5จ ระดับรายได้  
 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.25 ระดับรายได้ 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.75 และ  
 ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

4.1.6 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	51	12.75
1-5 ปี	166	41.50
6-10 ปี	89	22.25
11-15 ปี	53	13.25
15 ปีขึ้นไป	41	10.25
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 13.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.75 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

4.1.7 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
งานฝ่ายขาย/การตลาด	42	10.50
งานฝ่ายผลิต	117	29.25
งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ QA/QC	53	13.25
งานฝ่ายวิศวกรรม	45	11.25
การเงิน/บัญชี	40	10.00
งานIT/สารสนเทศ	36	9.00
อื่น ๆ	67	16.75
<b>รวม</b>	<b>400</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 29.25 รองลงมา คือ งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ QA/QC คิดเป็นร้อยละ 13.25 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานฝ่ายวิศวกรรม คิดเป็นร้อยละ 11.25 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานฝ่ายขาย/การตลาด คิดเป็นร้อยละ 10.50 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การเงิน/บัญชี คิดเป็นร้อยละ 10.00 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานIT/สารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 9.00 และลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 16.75

#### สรุปผลด้านสถานภาพประชากร

สถานภาพประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	215	53.75
อายุ 25-35 ปี	193	48.25
สถานภาพโสด	261	65.25
การศึกษาระดับปริญญาตรี	210	52.50
ระดับรายได้ 15,001-20,000 บาท	137	34.25
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี	166	41.50
พนักงานฝ่ายผลิต	117	29.25

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 3 ด้าน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.76	0.678	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.75	0.687	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.00	0.634	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.567</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน โดยรวมมีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสำคัญระดับมาก

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ปรากฏดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>			
องค์กรเห็นคุณค่าของท่าน	3.78	0.839	มาก
ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง	3.69	0.816	มาก
ท่านมีทัศนคติด้านบวกเกี่ยวกับองค์กร	3.83	0.752	มาก
ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้	3.88	0.852	มาก
ท่านไม่คิดอยากจะลาออกจากองค์กรนี้	3.64	1.065	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.608</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีทัศนคติด้านบวกเกี่ยวกับองค์กร มีความสำคัญระดับมาก องค์กรเห็นคุณค่าของท่าน มีความสำคัญระดับมาก ท่านมี



ความรู้สึกว่า ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านไม่คิดอยากจะลาออกจากองค์กรนี้ มีความสำคัญระดับมาก

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ สามารถวัดผลได้ปรากฏดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่</b>			
ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.733	มาก
ท่านอุทิศตัวเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ	3.80	0.797	มาก
แม้ว่าองค์กรจะประสบปัญหา ท่านก็ไม่คิดจะลาออก	3.72	0.839	มาก
แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนอทางเลือที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออก	3.59	0.979	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.687</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย มีความสำคัญระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านอุทิศตัวเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีความสำคัญระดับมาก แม้ว่าจะองค์กรจะประสบปัญหา ท่านก็ไม่คิดจะลาออก มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนอทางเลือที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะลาออก มีความสำคัญระดับมาก

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันของพนักงาน  
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันของพนักงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>			
ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน	4.04	0.885	มาก
ท่านคิดว่า สิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้นเมื่อพนักงานเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเดียวตลอดชีวิต	3.68	0.967	มาก
ท่านมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.699	มาก
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	4.09	0.755	มาก
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.804	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.634</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ท่านมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญระดับมาก รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญระดับมาก ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน มีความสำคัญระดับมาก ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านคิดว่า สิ่งต่าง ๆ จะดีขึ้นเมื่อพนักงานเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเดียวตลอดชีวิต มีความสำคัญระดับมาก

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 4 ด้าน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร โดยรวม

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	0.721	มาก
ด้านค่าตอบแทนการทำงาน	3.46	0.849	มาก
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.48	0.865	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.70	0.732	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.65	0.776	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.623</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร โดยภาพรวม มีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสำคัญระดับมาก ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสภาพการทำงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>			
ภายในองค์กรของท่านมีความร่มรื่น สวยงาม	3.55	1.013	มาก
ภายในองค์กรของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.69	0.815	มาก
สภาพภายในองค์กรของท่านสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.77	0.812	มาก
ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน	3.72	0.881	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.721</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรด้านสภาพการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพภายในองค์กรของ

ท่านสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน มีความสำคัญระดับมาก ภายในองค์กรของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภายในองค์กรของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสำคัญระดับมาก

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านค่าตอบแทนการทำงาน</b>			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.44	0.932	มาก
มีเงินเดือนประจำและค่าล่วงเวลาเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.38	1.041	ปานกลาง
มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ (OT, โบนัส เบี้ยขยัน)	3.42	1.105	มาก
การขึ้นเงินมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	3.61	1.121	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.849</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านค่าตอบแทนการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การขึ้นเงินมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความสำคัญระดับมาก มีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ (OT, โบนัส เบี้ยขยัน) มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีเงินเดือนประจำและค่าล่วงเวลาเพียงพอต่อการดำรงชีพมีความสำคัญระดับปานกลาง

4.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร  
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล</b>			
1. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.38	1.058	ปานกลาง
2. องค์กรให้บริการรถรับส่งหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ	3.50	1.011	มาก
3. องค์กรให้บริการด้านการรักษาพยาบาล	3.56	1.029	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.865</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรให้บริการด้านการรักษาพยาบาล มีความสำคัญระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่องค์กรให้บริการรถรับส่งหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีความสำคัญระดับปานกลาง

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>			
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว	3.72	0.934	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นกับอนาคตขององค์กรของท่าน	3.82	0.842	มาก
3. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.64	1.033	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.59	0.984	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.732</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นกับอนาคตขององค์กรของท่านมีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว มีความสำคัญระดับมาก ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสำคัญระดับมาก

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร</b>			
1. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.66	0.885	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร	3.62	0.931	มาก
3. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับท่านและพนักงานอื่น ๆ	3.72	0.923	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานหรือการบริหารงานภายในองค์กร	3.58	0.998	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.776</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสำคัญระดับมาก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับท่านและพนักงานอื่น ๆ มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีความสำคัญระดับมาก ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกับผู้บริหาร มีความสำคัญระดับมาก และข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานหรือการบริหารงานภายในองค์กร มีความสำคัญระดับมาก

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำถามจำนวน 3 คำถาม

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด	3.88	0.556	มาก
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.96	0.632	มาก
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.99	0.625	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.526</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด มีความสำคัญระดับมาก

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด ปรากฏดังตารางที่ 4.19

**ตารางที่ 4.19** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน  
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด</b>			
ท่านมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในงานที่ท่านทำ	3.87	0.730	มาก
ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอ	3.96	0.643	มาก
ท่านสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา	3.90	0.817	มาก
งานของท่านไม่ถูกตีกลับมาแก้ไข	3.76	0.795	มาก
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที	3.88	0.714	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.556</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนดมีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอ มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา มีความสำคัญระดับมาก ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที มีความสำคัญระดับมาก ท่านมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในงานที่ท่านทำ มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานของท่านไม่ถูกตีกลับมาแก้ไข มีความสำคัญระดับมาก

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.20

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน</b>			
งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร	3.86	0.781	มาก
งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้	3.94	0.763	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.08	0.771	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.726</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร มีความสำคัญระดับมาก

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าปรากฏดังตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.21** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</b>			
ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด	3.96	0.726	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการใช้ประหยัดทรัพยากรขององค์กร	3.98	0.701	มาก
ท่านดูแลทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่าน	3.98	0.782	มาก
ท่านรักษาทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่าน	4.04	0.781	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.526</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญระดับมาก ด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรักษาทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่านมีความสำคัญระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการใช้ประหยัดทรัพยากรขององค์กรและท่านดูแลทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่าน มีความสำคัญระดับมาก และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด มีความสำคัญระดับมาก

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านเพศ การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) โดยกำหนดเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

$H_{a1}$ : เพศ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยส่งผลให้ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (N)	$\bar{x}$	SD	t	P
ชาย	215	3.79	0.59	-1.851	0.065
หญิง	185	3.90	0.53		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า P มีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง ให้ระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

อายุ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพัน ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1}$ : อายุ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ P มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	9.725	4	2.431	8.106	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	118.466	395	0.300		
<b>รวม</b>	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 4.24** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.77	3.72	3.99	4.09
น้อยกว่า 25 ปี	3.77	-	0.04	<b>-0.22*</b>	<b>-0.32*</b>
25-35 ปี	3.72		-	<b>-0.27*</b>	<b>-0.37*</b>
36-45 ปี	3.99			-	-0.10
45 ปีขึ้นไป	4.09				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี 36-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป

สถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1c}$ : สถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ เป็นรายคู่

สถานภาพ	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3.468	2	1.734	5.520	<b>0.004*</b>
ภายในกลุ่ม	124.723	397	0.314		
<b>รวม</b>	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ เป็นรายคู่

สถานภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
		3.80	3.84	4.20
โสด	3.80	-	-0.03	<b>-0.40*</b>
สมรส	3.84		-	<b>-0.37*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1d}$ : ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.937	2	0.969	3.046	<b>0.049*</b>
ภายในกลุ่ม	126.253	397	0.318		
<b>รวม</b>	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
		3.75	3.90	3.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	-	<b>-0.15*</b>	-0.11
ปริญญาตรี	3.90		-	0.04
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.86			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ระดับรายได้ ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1c}$ : ระดับรายได้ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน  
 ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย  
 ของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้ปรากฏดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
 จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้

ระดับรายได้	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	19.990	5	3.998	14.558	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	108.200	394	0.275		
<b>รวม</b>	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า  
 ระดับรายได้ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
 จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้ เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	15,000-20,000	20,001- 25,000	25,001-30,000	30,001 บาท
		15,000 บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		3.73	3.75	3.69	4.12	4.36
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.73	-	-0.02	0.04	<b>-0.39*</b>	<b>-0.63*</b>
15,001-20,000 บาท	3.75		-	-0.06	<b>-0.43*</b>	<b>-0.67*</b>
20,001-25,000 บาท	3.69			-	<b>-0.43*</b>	<b>-0.24*</b>
25,001-30,000 บาท	4.12				-	-0.24
30,001-35,000 บาท	4.36					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตาม  
 สถานภาพด้านระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพัน  
 ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับรายได้

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท มีระดับความผูกพันในองค์กร  
 เฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 25,001-30,000 และ 30,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กร ที่แตกต่างกัน สามารถ  
 เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1c}$ : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ  
 ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 4.31** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
 จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	16.566	5	3.313	11.695	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	111.624	394	0.283		
<b>รวม</b>	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า  
 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏ  
 ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.68	3.69	3.85	4.10	4.31	4.24
ต่ำกว่า 1 ปี	3.68	-	-0.01	-0.18	<b>-0.42*</b>	<b>-0.63*</b>	<b>-0.56*</b>
1-5 ปี	3.69		-	-0.16	<b>-0.41*</b>	<b>-0.62*</b>	<b>-0.55*</b>
6-10 ปี	3.85			-	<b>-0.25*</b>	<b>-0.46*</b>	<b>-0.39*</b>
11-15 ปี	4.10				-	0.21	-0.14
16-20 ปี	4.31					-	-0.08
มากกว่า 20 ปี	4.24						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตาม  
สถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับ  
ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 9 คู่ ได้แก่  
ผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีระดับความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า  
พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กร ที่แตกต่างกัน  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{1c}$ : ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรที่  
แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่  
95% จะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ P มีค่าน้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ  
ความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่  
4.33



ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	11.937	7	1.705	5.750	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	116.254	392	0.297		
รวม	<b>128.191</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นรายคู่

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	$\bar{X}$	งานฝ่าย	งานฝ่าย	งานฝ่าย	งานฝ่าย	การเงิน/ บัญชี	งานIT/ สารสนเทศ	อื่น ๆ
		ขาย/ การตลาด	ผลิต	ควบคุม คุณภาพ	วิศวกรรม			
		3.98	3.74	3.80	3.67	3.61	4.05	4.03
งานฝ่ายขาย/การตลาด	3.98	-	<b>0.25*</b>	0.18	<b>0.31*</b>	<b>0.37*</b>	-0.06	-0.05
งานฝ่ายผลิต	3.74		-	0.06	0.06	0.12	-0.31	-0.30
งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ	3.80			-	0.13	0.19	<b>-0.25*</b>	<b>-0.23*</b>
งานฝ่ายวิศวกรรม	3.67				-	0.06	-0.38	<b>-0.36*</b>
การเงิน/บัญชี	3.61					-	<b>-0.43*</b>	<b>-0.41*</b>
งานIT/สารสนเทศ	4.05						-	0.02
อื่น ๆ	4.03							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีจำนวน 12 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายบุคคล และงานฝ่ายขาย/ การตลาดมีระดับความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยมากกว่าที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายผลิต งานฝ่ายวิศวกรรม และงานฝ่ายวิศวกรรม และพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ ส่วนผู้ที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ และการเงิน/บัญชี มีระดับความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานIT/สารสนเทศ และงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ งานฝ่ายวิศวกรรม และการเงิน/บัญชี มีระดับความผูกพันในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ อื่น ๆ

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านเพศ การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) โดยกำหนดเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

$H_{2a}$ : เพศต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (N)	$\bar{x}$	SD	t	P
ชาย	215	3.45	0.64	-2.173	<b>0.030*</b>
หญิง	185	3.58	0.59		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

อายุ ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{2b}$ : อายุ ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ ปรากฏดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร  
จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4.626	4	1.156	3.041	<b>0.017*</b>
ภายในกลุ่ม	150.226	395	0.380		
<b>รวม</b>	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่  
ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	3.42	-	-0.03	-0.20	<b>-0.32*</b>
25-35 ปี	3.44		-	<b>-0.18*</b>	<b>-0.30*</b>
36-45 ปี	3.62			-	-0.12
45 ปีขึ้นไป	3.74				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และน้อยกว่า 25 ปี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป

สถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{2c}$ : สถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4.38

**ตารางที่ 4.38** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.893	2	0.946	2.456	0.087
ภายในกลุ่ม	152.960	397	0.385		
<b>รวม</b>	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ค่า P มีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{2d}$ : ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.39

**ตารางที่ 4.39** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	9.780	2	4.890	13.381	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	145.072	397	0.365		
<b>รวม</b>	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอาชีพต่างกันส่งผลให้เกิดปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.40

**ตารางที่ 4.40** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.40	3.49	3.92
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	-0.08	<b>-0.51*</b>
ปริญญาตรี	3.49		-	<b>-0.43*</b>
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

ระดับรายได้ ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_2$ : ระดับรายได้ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับรายได้ ปรากฏดังตารางที่ 4.41

**ตารางที่ 4.41** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้

ระดับรายได้	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	25.590	5	5.118	15.600	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	129.262	394	0.328		
<b>รวม</b>	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.42

**ตารางที่ 4.42** แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้ เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	15,001-	20,001-	25,001-	30,001	35,000
		15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	30,000 บาท	35,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.30	3.37	3.54	3.70	4.10	4.32
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.30	-	-0.07	-0.24*	-0.40*	-0.80*	-1.03*
15,001-20,000 บาท	3.37		-	-0.16*	-0.32*	-0.76*	-0.95*
20,001-25,000 บาท	3.54			-	-0.16	-0.56*	-0.79*
25,001-30,000 บาท	3.70					-0.40*	-0.63*
30,001-35,000 บาท	4.10					-	-0.23
35,000 บาทขึ้นไป	4.32						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 12 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ย

น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่มีระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์การเฉลี่ย ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่า ผู้ที่มีระดับรายได้ 30,001-35,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_{2f}$ : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์การ จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์การ จำแนกตามสถานภาพ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	22.794	5	4.559	13.602	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	132.058	394	0.335		
<b>รวม</b>	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.31	3.37	3.49	3.83	4.21	3.53
ต่ำกว่า 1 ปี	3.31	-	-0.06	<b>-0.18*</b>	<b>-0.52*</b>	<b>-0.90*</b>	-0.22
1-5 ปี	3.37		-	-0.12	<b>-0.47*</b>	<b>-0.84*</b>	-0.76
6-10 ปี	3.49			-	<b>-0.33*</b>	-0.72	-0.03
11-15 ปี	3.83					<b>-0.38*</b>	-0.30
16-20 ปี	4.21						<b>0.68*</b>
มากกว่า 20 ปี	3.53						

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 8 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 6-10 ปี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยน้อยกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 11-15 ปี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H<sub>2c</sub>: ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏดังตารางที่ 4.45



ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ ด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	10.041	7	1.434	3.883	<b>0.000*</b>
ภายในกลุ่ม	144.811	392	0.369		
รวม	<b>154.852</b>	<b>399</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นรายคู่

ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	$\bar{X}$	งานฝ่ายขาย/ การตลาด	งานฝ่าย ผลิต	งานฝ่าย ควบคุม คุณภาพ	งานฝ่าย วิศวกรรม	การเงิน/ บัญชี	งานIT/ สารสนเทศ	อื่น ๆ
		3.59	3.43	3.67	3.25	3.40	3.70	3.43
งานฝ่ายขาย/การตลาด	3.59	-	0.16	0.08	<b>-0.34*</b>	0.19	-0.11	0.16
งานฝ่ายผลิต	3.43		-	<b>-0.24*</b>	<b>0.18*</b>	0.03	<b>-0.27*</b>	-0.00
งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ	3.67			-	<b>0.42*</b>	<b>0.27*</b>	-0.03	0.24
งานฝ่ายวิศวกรรม	3.25				-	-0.15	<b>-0.45*</b>	-0.18
การเงิน/บัญชี	3.40					-	<b>-0.30*</b>	-0.03
งานIT/สารสนเทศ	3.70						-	0.27
อื่น ๆ	3.43							-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 มีจำนวน 12 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายบุคคล มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายผลิต งานฝ่ายวิศวกรรม การเงิน/บัญชี และ อื่น ๆ

ส่วนพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายขาย/การตลาด มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายวิศวกรรม และพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายผลิต มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ และงานIT/สารสนเทศ ส่วนพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานฝ่ายผลิต มีระดับความสำคัญเฉลี่ยให้ระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายวิศวกรรม พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คืองานฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยมากกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายวิศวกรรม และการเงิน/บัญชี และพนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายวิศวกรรม และการเงิน/บัญชี มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรเฉลี่ยน้อยกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานIT/สารสนเทศ

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H<sub>3</sub>: ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

Correlation		ประสิทธิภาพการทำงาน
ความผูกพันในองค์กร	Pearson Correlation	0.422
	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.01 เป็นการยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า

ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.422

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน

Correlation		ด้านความถูกต้อง ในงานภายใน เวลากำหนด	ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ ของงาน	ด้านการใช้ ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	ประสิทธิภาพ การทำงาน
ความผูกพัน	Pearson Correlation	0.321	0.390	0.401	0.422
ทางจิตใจ	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ความผูกพัน	Pearson Correlation	0.286	0.266	0.342	0.343
ด้านการคงอยู่	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ความผูกพันด้าน	Pearson Correlation	0.197	0.317	0.263	0.301
บรรทัดฐาน	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ความผูกพันใน	Pearson Correlation	0.317	0.381	0.396	0.422
องค์กร	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.422 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

4.5.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เรียงลำดับรายการค่า r สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_4$ : ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

Correlation		ประสิทธิภาพการทำงาน
ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	Pearson Correlation	0.529
	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่า P มีค่าน้อยกว่า 0.01 เป็นการยอมรับสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.529

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน

Correlation		ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลา กำหนด	ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ของ งาน	ด้านการใช้ ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	ประสิทธิภาพ การทำงาน
ด้านสภาพ	Pearson Correlation	0.345**	0.385**	0.384**	0.428**
การทำงาน	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ด้านค่าตอบแทน	Pearson Correlation	0.326	0.398	0.358	0.417
การทำงาน	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ด้านสวัสดิการ	Pearson Correlation	0.314	0.420	0.432	0.450
และประโยชน์	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ด้านการมีส่วนร่วม	Pearson Correlation	0.415	0.337	0.339	0.415
ร่วมในองค์กร	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ด้านความมั่นคง	Pearson Correlation	0.441**	0.406**	0.462**	0.501**
ในการทำงาน	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>
ปัจจัยการคง	Pearson Correlation	0.433	0.473	0.472	0.529
อยู่ในองค์กร	Sig. (2-tailed)	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>	<b>0.000**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.529 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H <sub>1a</sub> เพศต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ปฏิเสธ
H <sub>1b</sub> อายุต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>1c</sub> สถานภาพต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>1d</sub> ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>1e</sub> ระดับรายได้ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>1f</sub> ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>1g</sub> ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2a</sub> เพศต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2b</sub> อายุต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2c</sub> สถานภาพต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ปฏิเสธ
H <sub>2d</sub> ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2e</sub> ระดับรายได้ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2f</sub> ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>2g</sub> ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การต่างกัน	ยอมรับ
H <sub>3</sub> ความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ	ยอมรับ
H <sub>4</sub> ปัจจัยการคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ	ยอมรับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาสามารถจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.75 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.25 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.25 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีรายได้ 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.25 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 และเป็นพนักงานฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 29.25

5.1.2 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านสภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านค่าตอบแทนการทำงาน ตามลำดับ

5.1.4 ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก โดยด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน และด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

$H_{1a}$  พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

$H_{1b}$  พบว่า อายุ ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>1c</sub> พบว่า สถานภาพ ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>1d</sub> พบว่า ระดับการศึกษา ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>1e</sub> พบว่า ระดับรายได้ ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>1f</sub> พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>1g</sub> พบว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่ต่างกันส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2a</sub> พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2b</sub> พบว่า อายุที่ต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2c</sub> พบว่า สถานภาพที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2d</sub> พบว่า ระดับการศึกษา ที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2e</sub> พบว่า ระดับรายได้ที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2f</sub> พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>2g</sub> พบว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05

H<sub>3</sub> พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.422 ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.01

H<sub>4</sub> พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.529 ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.01

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ 15,000-20,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน คือ งานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสำคัญระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานมีระดับความสำคัญในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด



### 5.3 ข้อจำกัดการวิจัย

การศึกษานี้ ศึกษาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจให้ผลการศึกษที่แตกต่างกันเมื่อศึกษาในอุตสาหกรรมอื่น และการศึกษานี้ศึกษาในบริษัทประเทศไทย ซึ่งมีวัฒนธรรมการเห็นอกเห็นใจซึ่งใกล้เคียงกับวัฒนธรรมในเอเชียแต่อาจให้ผลการศึกษาที่แตกต่างจากบริษัทของประเทศตะวันตก ซึ่งมีวัฒนธรรมต่างกัน

### 5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยข้อเสนอแนะความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใด หากขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวโน้มของลักษณะงานที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากลักษณะงานที่แตกต่างนำไปวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะได้มีความหลากหลายของข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ โดยดูจากผลงานและใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ รวมทั้งค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้น และเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความสำเร็จขององค์กร

4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นกันเอง หรือกิจกรรมแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือความรู้ซึ่งกันจะเป็นการลดช่องว่างระหว่างกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

## บรรณานุกรม

- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กรมการค้าภายในจังหวัดปทุมธานี. (2558). การขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนในจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นจาก <https://www.dit.go.th/region/PATHUM%20THANI/ContactUs>
- คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). การมีส่วนร่วมของกรมการศึกษาประจำโรงเรียน. ในแผนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จำรัส ต้นตระกูล. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทล็อกซเลย์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์).
- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัช อุษาคณาภิรักษ์. (2554). เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน. สืบค้นจาก [http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns\\_detail&ColumnID=994](http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=994)
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- ทิวา ปฎิญาณต์จ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบริษัทซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาลำไ้. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา : บริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัดและบริษัทโอมิลา จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บรรจง อภินิหาร. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัชรินทร์การพิมพ์.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- มนัสชัย ปิ่นโต. (2550). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมาจูน จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- มานพ สวามีชัย. (2529). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ.พรินติ้ง.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วาสิตา ฤทธิบำรุง. (2548). การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ เสรีรัตน์. (2539). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา.
- ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและ การมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2543). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะ ลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าผ่านผลิตแห่งประเทศไทย. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิกาน. (2525). การบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : กรุงธน.
- สราวุธ ภูมิปาจร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). การคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สุวรรณา พรหมทอง. (2551). ผลกระทบของความเครียดในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment). *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), 34-41.
- อนัญญา ลัทธิกุล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อำนาจ แสงสว่าง. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Allen, J. N. & Meyer, P. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bartz, A. E. (1999). **Basic statistical concept** (4th ed.). And Jerry: Prentice-Hill.
- Becker, W. S. & Neuhauser, D. (1975). The efficient organization. *American Political Science Review*, 72(1), 213-214.
- Brumbach, G. B. (1998). Some ideas, issues and predictions about performance management. *Public Personnel Management*, 17(4), 387-402.
- Emerson, H. (1913). **The twelve principles of efficiency**. New York: The Engineering Magazine.
- Fuller, B. & Clarke, P. (1993). **How to raise the effectiveness of secondary schools? - universal and locally tailored investment strategies**. Washington DC: World Bank.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Harley, W. (1995). Eight critical principles of empowerment. **Empowerment in Organizations**, 3(1), 5-12.
- Herbert, A. S. (1976). **Administration behavior: a study of decision-making processes in administrative organization**. New York: The Free Press.
- Kanter, M. R. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanism in utopian community. **American Sociological Review**, 33(4), 499-517.
- Marsh, M. R. & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: a prediction study. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 57-75.
- Michelman, P. (2006). Why Retention Should Become a Core Strategy Now. In **Retaining Your Best People** (pp. 21-32). Boston: Harvard Business School Press.
- Millett, D. J. (1954). **Management in the public service : the quest for effective performance**. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Mowday, T. R., Porter, W. L., & Steers, M. R. (1982). **Employee - organizational linkage: the psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York: Academic Press.
- Oxford Dictionaries. (2010). **Oxford university**. Retrieved from <http://oxforddictionaries.com>
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business organization and management** (3rd ed.). R.D. : Irwin.
- Samuelson, A. P. (1973). **Economics**. New York: Mc-Grew Books.
- Sheldon, E. M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16(2), 143-150.
- Simon, A. H. (1960). **Administrative Behavior** (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Steers, M. R. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, M. R. & Porter, W. L. (1983). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). **Taro statistic : an introductory analysis**. New York: Harper & row.



**ภาคผนวก**



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงาน บัณฑิตการคงอยู่ในองค์กร และ  
ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของ  
พนักงาน บัณฑิตการคงอยู่ในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชน  
ในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบัณฑิตการคงอยู่ในองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา  
การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี  
จังหวัดปทุมธานี

วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ให้ตรงกับความเป็นจริงที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1.) เพศ

1. ชาย     2. หญิง

2.) อายุ

1. น้อยกว่า 25 ปี     2. 25-35 ปี  
 3. 36-45 ปี     4. 45 ปีขึ้นไป

3.) สถานภาพ

1. โสด     2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

4.) ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี     2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5.) ระดับรายได้

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท     2. 15,000-20,000 บาท  
 3. 20,001-25,000 บาท     4. 25,001-30,000 บาท  
 5. 30,001 บาทขึ้นไป

6.) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี

2. 1-5 ปี

3. 6-10 ปี

4. 11-15 ปี

5. 15 ปีขึ้นไป

7.) ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

1. งานฝ่ายขาย/การตลาด

2. งานฝ่ายผลิต

3. งานฝ่ายควบคุมคุณภาพ QA/QC

4. งานฝ่ายวิศวกรรม

5. การเงิน/บัญชี

6. งานIT/สารสนเทศ

7. อื่น ๆ



**ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญของท่าน

ข้อ	ผูกพันของพนักงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ความผูกพันด้านจิตใจ</b>						
1	องค์กรเห็นคุณค่าของท่าน					
2	ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตัวเอง					
3	ท่านมีทัศนคติด้านบวกเกี่ยวกับองค์กร					
4	ท่านตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้					
5	ท่านไม่คิดอยากจะทำออกจากองค์กรนี้					
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่</b>						
6	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย					
7	ท่านอุทิศตัวเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ					
8	แม้ว่าองค์กรจะประสบปัญหา ท่านก็ไม่คิดจะทำออก					
9	แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนอทางเลือกที่ดีกว่า ท่านก็ไม่คิดจะทำออก					
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>						
10	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน					
11	ท่านคิดว่า สิ่งต่างๆจะดีขึ้นเมื่อพนักงานเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเดียวตลอดชีวิต					
12	ท่านมีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
14	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					

**ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญของท่าน

ข้อ	ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
1	ภายในองค์กรของท่านมีความร่มรื่น สวยงาม					
2	ภายในองค์กรของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
3	สภาพภายในองค์กรของท่านสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน					
<b>ด้านค่าตอบแทนการทำงาน</b>						
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6	มีเงินเดือนประจำและค่าล่วงเวลาเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
7	มีโอกาสดำเนินการค่าตอบแทนอื่น ๆ (OT, โบนัส เบี้ยขยัน)					
8	การขึ้นเงินมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน					
<b>ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล</b>						
9	สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
10	องค์กรให้บริการรถรับส่งหรือให้เงินช่วยค่าเดินทางไปกลับ					
11	องค์กรให้บริการด้านการรักษาพยาบาล					

ข้อ	ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
12	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว					
13	ท่านเชื่อมั่นกับอนาคตขององค์กรของท่าน					
14	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					
15	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร</b>						
16	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นในการทำงาน					
17	ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมกับผู้บริหาร					
18	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับท่านและพนักงานอื่นๆ					
19	ท่านมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานหรือการบริหารงานภายในองค์กร					



**ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญของท่าน

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด</b>						
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในงานที่ท่านทำ					
2	ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอ					
3	ท่านสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
4	งานของท่านไม่ถูกตีกลับมาแก้ไข					
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที					
<b>ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน</b>						
6	งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร					
7	งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
<b>ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</b>						
9	ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมามีที่ที่สุด					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการใช้ประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
11	ท่านดูแลทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่าน					
12	ท่านรักษาทรัพยากรขององค์กรเสมือนเป็นสมบัติของท่าน					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายวชิรพันธ์ ท้วมพงษ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2531
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมเคมีถึงทอ - การผลิตเส้นใยสังเคราะห์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล	vashiraphan_t@mail.rmutt.ac.th

