

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

**FACTORS OF WORK EXPERIENCE ASSOCIATING WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SOFTWARE
DEVELOPERS IN THE PRIVATE SECTOR**

ณัฐพงษ์ ขอดใจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน



ณัฐพงษ์ ขอดใจ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

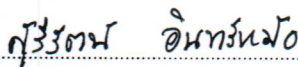
หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน
Factors of Work Experience Associating with Organizational Commitment
of Software Developers in the Private Sector

ชื่อ - นามสกุล นายณัฐพงษ์ ขอดใจ
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา 2560

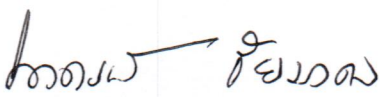
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(อาจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายณัฐพงษ์ ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน
ชื่อ-นามสกุล	นายณัฐพงษ์ ขอดใจ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 234 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบริษัทด้านประสพการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ประสพการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Factors of Work Experience Associating with Organizational Commitment of Software Developers in the Private Sector
Name - Surname	Mr. Natthapong Khotchai
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aimed to study the factors of work experience associating with organizational commitment of software developers in the private sector.

A questionnaire was administered to 234 samples in the Bangkok metropolitan and vicinity area. Data was analyzed by descriptive statistics namely frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics included Independent Sample t-test, One-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference), and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that most of the respondents were male, aged between 20-30 years, single, holding bachelor degree with the monthly income of over 30,000 baht. Their perception of work experience and organizational commitment were at a moderate level. The hypothesis test results showed that the developers with different status had different organizational commitment at 0.05 level of statistical significance. Their work experience significantly correlated with the organizational commitment at the 0.01 level.

Keywords: software developer, work experience, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.อดิศักดิ์
จันทร์ประภาเลิศ ประธานกรรมการ พร้อมด้วย ผศ.ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา

และ ดร.มาดาโอะ สุหลง กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และปรับปรุง
แก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเพื่อน ๆ พี่นักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ได้
ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้วยดีมาโดยตลอดจนผู้ศึกษาได้รับความสำเร็จทางการศึกษา
ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ณัฐพงษ์ ขอดใจ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	9
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	9
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	10
1.3 สมมติฐานการวิจัย	11
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	11
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	12
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานทางคอมพิวเตอร์	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	30
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	46
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	51
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	56
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	63
ประวัติผู้เขียน.....	65



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	31
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	33
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	34
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร.....	35
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังว่าจะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร.....	36
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	37
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้.....	37
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	38
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้สึก	39
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต่อเนื่อง	39
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรทัดฐานทางสังคม	40
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	41
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	42
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	42
ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	43
ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร	44
ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นใหม่ที่มีความมั่งคั่งและยั่งยืนเปลี่ยนแปลงจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพเป็นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมและปรับเปลี่ยนจากการให้บริการพื้นฐานเป็นบริการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 คือกลไกขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์ กลไกนี้ประกอบไปด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้มีการสร้างทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและการพัฒนา โมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมกิจการร่วมทุนรัฐและเอกชนใน โครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, น. 11)

การที่จะขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมไทยให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ธุรกิจนวัตกรรม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องมีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านนวัตกรรมภายในองค์กรขึ้น ด้วยเหตุนี้ทำให้อาชีพนักพัฒนาซอฟต์แวร์ถูกมองว่าเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นและเป็นทรัพยากรหลักในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและไม่หยุดนิ่งของโลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ได้

ซึ่งในปัจจุบันปัญหาของการขาดแคลนนักพัฒนาซอฟต์แวร์กำลังเป็นวิกฤติของหลายอุตสาหกรรม เนื่องจากขณะนี้ประเทศไทยมีตัวเลข โปรแกรมเมอร์หรือนักพัฒนาซอฟต์แวร์อยู่ประมาณ 4-5 หมื่นราย แต่ความต้องการ โปรแกรมเมอร์หรือนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในตลาดอยู่ในหลักแสนราย และจากการสำรวจเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตบุคลากรที่มีทักษะการเขียนโปรแกรมทั้งวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ของระบบการศึกษาไทย พบว่าสามารถผลิตบุคลากรเหล่านี้ได้เพียงปีละประมาณ 6,000 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวนี้มีบุคลากรที่มีคุณภาพและเข้าสู่อุตสาหกรรมราว 30% หรือคิดเป็นจำนวนประมาณ 2,000 คนเพียงเท่านั้น (หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ, 2560)

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรตระหนักถึงคือจะทำอย่างไรที่จะทำให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทางด้านเหล่านี้ เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กรไปตลอด เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรถือเป็น กฎเกณฑ์สำคัญที่จะคอยผูกมัดพนักงานให้ทำงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ เพื่อที่จะให้พนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้ องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดย ตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นแรงผลักและแรงจูงใจ ให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานอื่นที่ให้ข้อเสนอดี ๆ เข้ามาก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัวองค์กรเองที่ต้องมาสรรหาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลา และ ทรัพยากรอย่างมาก เนื่องจากนักพัฒนาซอฟต์แวร์เป็นส่วนงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถและการฝึกฝนความเชี่ยวชาญ ที่เฉพาะด้าน ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาทรนคังงานก่อนข้างนานเกิดเป็นต้นทุนหลาย ๆ อย่าง นอกจากนี้องค์กรที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงจะทำให้เสียภาพพจน์ขององค์กรที่ดี ทำให้มีผล กับความเชื่อมั่นต่อบุคลากรที่จะสมัครเข้าร่วมทำงานกับทางองค์กรด้วย (ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์, 2530)

จากที่มาและปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ใน องค์กรเอกชน เพื่อที่จะให้องค์กรสามารถสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างตัวองค์กรกับพนักงานให้ เกิดขึ้น เป็นแรงผลักและแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 234 คน

1.4.2 เนื้อหาในการวิจัยประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความน่าเชื่อถือขององค์กร
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ความพึงพอใจขององค์กร

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
- ความผูกพันด้านความรู้สึก
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

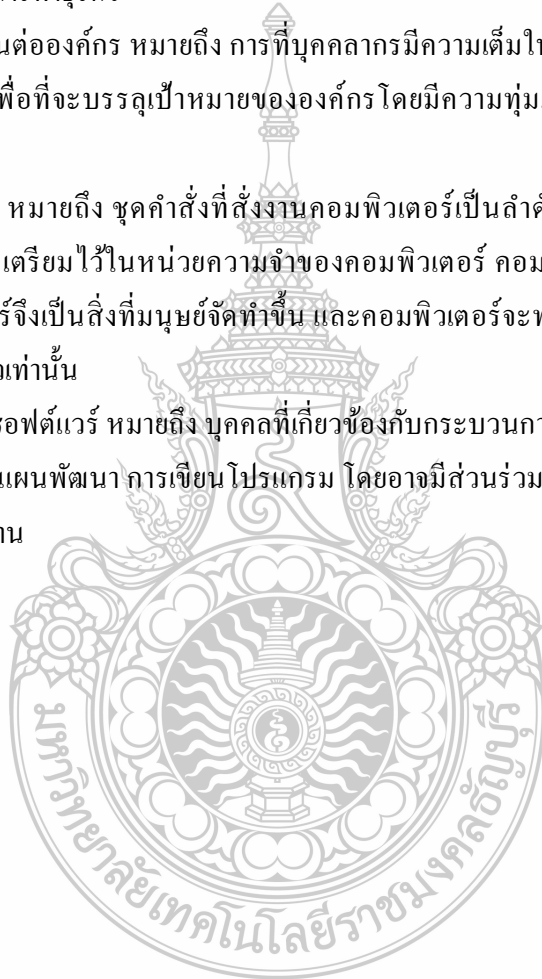
องค์กร บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายความว่ารวมถึงองค์กรด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

องค์กรเอกชน หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ทางการค้า ได้รับผลตอบแทนจากผลกำไรที่เกิดจากการทำธุรกิจ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลากรมีความเต็มใจในการยอมเสียดความสะดวกสบายบางอย่างของตนเองเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีความทุ่มเททั้งกายและใจให้กับการทำงาน

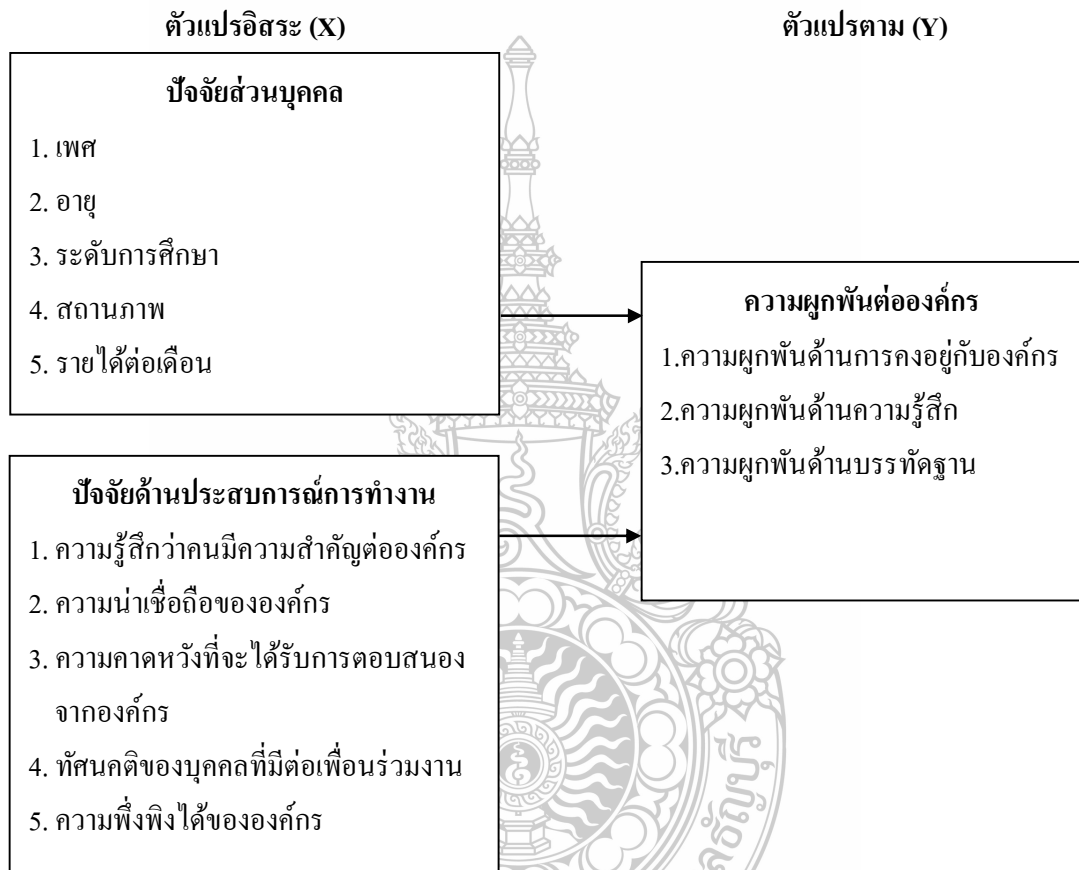
ซอฟต์แวร์ หมายถึง ชุดคำสั่งที่สั่งงานคอมพิวเตอร์เป็นลำดับขั้นตอนของการทำงาน ชุดคำสั่งเหล่านี้ได้จัดเตรียมไว้ในหน่วยความจำของคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์อ่านชุดคำสั่งแล้วทำงานตาม ซอฟต์แวร์จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์จัดทำขึ้น และคอมพิวเตอร์จะทำงานตามคุณลักษณะของซอฟต์แวร์ที่วางไว้แล้วเท่านั้น

นักพัฒนาซอฟต์แวร์ หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิศวกรรมซอฟต์แวร์ เช่น การออกแบบ การวางแผนพัฒนา การเขียน โปรแกรม โดยอาจมีส่วนร่วมในระดับทั้งโครงการ แทนการดูแลส่วนของชิ้นงาน



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสารและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน รวมถึงหลักเหตุผลประกอบอื่น ๆ โดยผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการศึกษานี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

1.7.2 ผลการศึกษานี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานและองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการประกอบเป็นพื้นฐานของงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานทางคอมพิวเตอร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีจะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับ การตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กรและยังได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan II (อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533, น. 16) ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้นมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานการบริหารที่มีประสิทธิผล โดยถูกมองว่ามีความ

เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ภรณ์ มหานนท์ (2529, น. 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลขององค์กรดังนี้

1. พนักงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็น อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ มุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า สมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความ ปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เพราะเห็นว่า งานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ การวัดว่า สมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็สามารถดูได้จากจำนวนสมาชิกที่เข้าออกงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Herbiniak (1972, pp. 113-115 อ้างถึงใน ประพนอม กิตติคุณฎิธรรม, 2538, น. 26) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (person characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน งานที่มีโอกาสปดิสงสรรคกับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (work experience) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพิงได้ขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ฐิติมา วงศ์นาค (2544, น. 38-40) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น ความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

Allen and Meyer (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึงพียงค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Steers and Porter (1979, pp. 303-304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของ ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกใน องค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับ องค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความ โนมเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอน สุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่ บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ นีห์ตฤกิจกุล, 2541, น. 43-46) ได้เสนอ แนวความคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรู้สึกต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่อธิบายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับจาก องค์กร ว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์กรรวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมี ส่วนในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานมีการกระจายการตัดสินใจให้

ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรมโดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงานและจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกันความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

เสวนีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (being part of a winning organization) หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมจะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (working for admired leaders) การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (having positive working relationships) หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. การทำงานที่มีความสำคัญ (doing meaningful work) พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5. การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์กรซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงิน หรือค่าตอบแทนเท่านั้นแต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหารสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

6. การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (living a balanced life) องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทนการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่ จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายถึงการที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดี ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เมื่อผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะสามารถสร้างเงื่อนไขที่ผลักดันให้องค์กรมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

Hewitt (2017) เสนอว่า ความผูกพันของพนักงาน สามารถแสดงออกโดย พฤติกรรมซึ่งสามารถรู้ได้จากการพูดโดยจะพูดถึงองค์กรในแง่บวกและพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือพนักงานยังมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และใช้ความพยายามอย่างสุด ความสามารถเพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 7 ข้อ ดังนี้ 1.ภาวะผู้นำ 2.ภาพรวมขององค์กร 3. ลักษณะงาน 4.ค่าตอบแทนโดยรวม 5.คุณภาพชีวิต 6.โอกาสที่ได้รับจากองค์กร

2.3 ลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานทางคอมพิวเตอร์

1. ผู้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) คือตำแหน่งงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ จัดการ แก้ไข ซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องใช้ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ตลอดจน Software และ Hardware ขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่ดี และพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

2. ผู้ดูแลระบบเครือข่าย (Network Admin) คือตำแหน่งงานที่ดูแลระบบเครือข่าย (นิยมเรียกกันในชื่อ Admin) จะเป็นผู้ดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กร สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ตามชนิดระบบปฏิบัติการที่ใช้งาน ดังนี้

2.1 ผู้ดูแลระบบเครือข่ายองค์กรขนาดใหญ่ ระบบปฏิบัติการที่ใช้จะเป็น UNIX เช่น IBM AIX, Sun Solaris

2.2 ผู้ดูแลระบบเครือข่ายองค์กรขนาดกลาง ระบบปฏิบัติการที่ใช้จะเป็น

- Windows Server (2003, 2008)
- Linux Server เช่น RedHat, Slackware, SuSE, Debian, Ubuntu, CentOS BSD
- Server เช่น FreeBSD, OpenBSD, NetBSD

2.3 ผู้ดูแลระบบเครือข่ายองค์กรขนาดเล็ก ระบบปฏิบัติการที่ใช้จะเป็น

- Windows Server (2003, 2008)
- Linux Server เช่น RedHat, Ubuntu, CentOS
- BSD Server เช่น FreeBSD

3. ผู้ดูแลเว็บไซต์ (Webmaster) คือตำแหน่งงานที่ดูแลภาพลักษณ์โดยรวมของ Website โดยมีหน้าที่กำหนดรูปแบบว่าจะออกมาในทิศทางใด ตลอดจนมีหน้าที่ตัดสินใจ และดูแลความเคลื่อนไหวต่าง ๆ บนเว็บไซต์

4. นักพัฒนาซอฟต์แวร์ (Programmer) คือตำแหน่งงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรม จึงจำเป็นต้องรู้ และเข้าใจภาษาคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น VB, PHP, Java, C#, ASP เหล่านี้เป็นต้น

5. ผู้ทดสอบระบบ (Tester) มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพของซอฟต์แวร์ที่ถูกผลิตขึ้นมาโดยนักพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยใช้วิธีการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าซอฟต์แวร์ที่จะถูกพัฒนาขึ้นมานั้นมีคุณภาพและปราศจากข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด

6. ผู้ดูแลระบบฐานข้อมูล (DBA) เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องการบำรุงรักษา ประสิทธิภาพการทำงาน ความถูกต้องสมบูรณ์และรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูล รวมถึงหน้าที่อื่น ๆ เช่นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดเก็บข้อมูล การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

7. ผู้ตรวจสอบไอที (IT Auditor) ทำหน้าที่ตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือตรวจสอบข้อมูลระบบ หมายถึง การตรวจสอบการควบคุมการจัดการภายในระบบหรือฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT) ซึ่งการตรวจสอบจะพิจารณา โครงสร้างพื้นฐาน ด้วยการประเมินผลจากหลักฐานที่ได้เข้าไปตรวจสอบแล้วพบว่าข้อมูลที่ได้มีการปกป้อง ที่เป็นสินทรัพย์ขององค์กร/บริษัท ยังคงสภาพของข้อมูลสมบูรณ์ และมีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. นักวิเคราะห์ระบบ (Systems Analyst: SA) ผู้ที่ทำหน้าที่ศึกษาปัญหาและความต้องการของระบบในการกำหนดบุคคล (People) ข้อมูล (Data) การประมวลผล (Process) การสื่อสาร (Communication) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ว่าจะจัดการหรือปรับปรุงอย่างไรเพื่อสามารถพัฒนาระบบธุรกิจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประนอม ละอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถ จัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้ 1. การได้รับการยอมรับนับถือ 2.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน 5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน 7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา 8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 9. นโยบายในการบริหารงาน 10. ลักษณะงาน 11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ 12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงาน จะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร ได้แก่ จำนวนปีที่ทำงาน ที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ในการทำงานดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความ ผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 180 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของหน่วยงานและตำแหน่งงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานอัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3. ปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อัญชุลี สมัครการ (2548, น. 60) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่รวม 6 ด้าน ได้แก่ด้านความทุ่มเท/ ความพยายามในการ ปฏิบัติงาน ด้าน ความเสียสละเพื่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความตั้งใจและเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรและด้านการยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร โดยรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยใน ด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ชัลวานา สะซานิ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงาน โรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในแผนกปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการ เจริญเติบโตในการทำงานและเอกลักษณ์ขององค์กร ทักษะคดีที่มีต่อองค์กรซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สรรพากร ภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงานและประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทักษะคดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

ฐิติมา หลีกทอง (2557) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทักษะคดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกพึงพาได้ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ มีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่าง

ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอและ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าประกอบด้วยหน่วยงานมีการ สนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมี โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัย สำคัญ

ศุริยพันธ์ จันทมาลา ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า พนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ตมีความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีแรงจูงใจใน ระดับมาก ด้านการคงอยู่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ ระดับ .01



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน” ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดหัวข้อดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนจำนวน 600 คน (ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2561) โดยทำการสำรวจจำนวนนักพัฒนาซอฟต์แวร์จาก 6 บริษัท ดังนี้

1. บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท โพรเฟสชันแนลวัน จำกัด
3. บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด
4. บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท รอยเตอร์ ซอฟต์แวร์ ประเทศไทย จำกัด
6. บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)

ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 234 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประชากรตอบด้วยตัวเอง รูปแบบของแบบสอบถามใช้การสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 5 ด้านมาสร้างแบบสอบถาม ที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

โดยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังสูตร

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนขั้น

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

5

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80
น้อย	1.81 - 2.60
ปานกลาง	2.61 - 3.60
มาก	3.61 - 4.20
มากที่สุด	4.21 - 5.00

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกใช้ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใน 3 ด้านมาสร้างแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

โดยจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังสูตร

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00 - 1.80
น้อย	1.81 - 2.60
ปานกลาง	2.61 - 3.60
มาก	3.61 - 4.20
มากที่สุด	4.21 - 5.00

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลในการศึกษาวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งเป็นนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 234 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์โดยใช้หลักการทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้สรุปถึงลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จะกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ (Independent Sample t-test) โดยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มาตรฐานวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 2 กลุ่มและตัวแปรตาม (Dependent Variable) มาตรฐานวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) มาตรฐานวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) มากกว่า 2 กลุ่มและตัวแปรตาม (Dependent Variable) มาตรฐานวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน แปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.81 ขึ้นไป

มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61 - 0.80

มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41 - 0.60

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.20 - 0.41

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ต่ำกว่า 0.20

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลกำหนดสัญลักษณ์แทนการสื่อความหมายดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
p-value	แทน	ค่านัยสำคัญจากการคำนวณ (Significant value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วนลำดับดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าจำนวน (n)/แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	172	73.50
หญิง	62	26.50
รวม	234	100.00
อายุ		
20 - 30 ปี	142	60.68
31 - 40 ปี	64	27.35
41 - 50 ปี	16	6.84
มากกว่า 50 ปี	12	5.13
รวม	234	100.00
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา / ปวส.	20	8.55
ปริญญาตรี	192	82.05
สูงกว่าปริญญาตรี	22	9.40
รวม	234	100.00

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
สถานภาพ		
โสด	176	75.21
สมรส	46	19.66
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	12	5.13
รวม	234	100.00
รายได้ต่อเดือน		
15,001 - 20,000 บาท	46	19.66
20,001 - 25,000 บาท	66	28.21
25,001 - 30,000 บาท	36	15.38
มากกว่า 30,000 บาท	86	36.75
รวม	234	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 เนื่องจากจำนวนประชากรที่ใช้เก็บส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 60.68 และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 น้อยที่สุด เนื่องจากนักพัฒนาซอฟต์แวร์ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี เพราะเป็นตำแหน่งที่เปิดรับนักศึกษาจบใหม่และเป็นเข้ามาทำงานและเป็นตำแหน่งงานเริ่มต้น

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 82.05 และมีการศึกษานุปริญญา / ปวส. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55 น้อยที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมักจะจบปริญญาตรีเป็นพื้นฐาน

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 75.21 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13 น้อยที่สุด เนื่องจาก สถานภาพมีความสัมพันธ์กับช่วงอายุ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มักจะยังโสดและยังไม่มีครอบครัว

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และมีรายได้ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 น้อยที่สุด เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องใช้ความกดดันในแต่ละเฉพาะทางทำให้อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วยด้านย่อยจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.80	0.519	มาก	1
2. ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร	3.31	0.592	ปานกลาง	4
3. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.30	0.559	ปานกลาง	5
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.64	0.619	มาก	2
5. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้	3.61	0.664	มาก	3
โดยภาพรวม	3.53	0.450	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.64$) ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ($\bar{X} = 3.61$) ขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.31$) และความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 3.30$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปฏิบัติขององค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	22 (9.40)	126 (53.85)	82 (35.04)	4 (1.71)	0 (0.00)	3.71	0.656	มาก	4
2. ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	28 (11.97)	124 (52.99)	74 (31.62)	8 (3.42)	0 (0.00)	3.74	0.710	มาก	3
3. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	40 (17.09)	138 (58.97)	36 (15.38)	20 (8.55)	0 (0.00)	3.85	0.804	มาก	2
4. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	38 (16.24)	138 (58.97)	56 (23.93)	2 (0.85)	0 (0.00)	3.91	0.655	มาก	1
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม						3.80	0.519	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.91$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}=3.85$) ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย ($\bar{X}=3.74$) และการปฏิบัติขององค์กรทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ($\bar{X}=3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร

ความมั่นคงเชื่อถือได้ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรถือว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงที่สุดแห่งหนึ่ง	52 (22.22)	116 (49.57)	54 (23.08)	12 (5.13)	0 (0.00)	3.89	0.805	มาก	1
2. องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	54 (23.08)	82 (35.04)	82 (35.04)	16 (6.84)	0 (0.00)	3.74	0.890	มาก	2
3. ไม่คิดหางานใหม่เนื่องจากเห็นว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว	24 (10.26)	98 (41.88)	78 (33.33)	34 (14.53)	0 (0.00)	3.48	0.865	ปานกลาง	3
4. ความกังวลว่าจะถูก LAY OFF จากองค์กร	4 (1.71)	9 (3.85)	60 (25.64)	104 (44.44)	57 (24.36)	2.14	0.889	น้อย	4
ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กรโดยรวม						3.31	0.592	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อองค์กรถือว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงที่สุดแห่งหนึ่ง (\bar{X} = 3.89) มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป (\bar{X} = 3.74) ที่มีความคิดเห็นในระดับมาก ขณะที่ข้อไม่คิดหางานใหม่เนื่องจากเห็นว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว (\bar{X} = 3.48) มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง และความกังวลว่าจะถูก LAY OFF จากองค์กร (\bar{X} = 2.14) มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หน่วยงานช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	26 (11.11)	132 (56.41)	76 (32.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.626	มาก	1
2. องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี	28 (11.97)	114 (48.72)	60 (25.64)	32 (13.68)	0 (0.00)	3.59	0.871	ปานกลาง	2
3. ไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือองค์กร	37 (15.81)	88 (37.61)	69 (29.49)	32 (17.09)	40 (4.56)	2.52	0.955	น้อย	3
ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวม						3.30	0.559	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หน่วยงานช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) ที่มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมาได้แก่ องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.59$) ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ขณะที่ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือองค์กร ($\bar{X} = 2.52$) ที่มีความคิดเห็นในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เต็มใจทำงานอย่างสุด ความสามารถ เสียสละและ อุทิศตนเพื่อองค์กร	44 (18.80)	110 (47.01)	78 (33.33)	2 (0.85)	0 (0.00)	3.84	0.729	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานมีความ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	22 (9.40)	114 (48.72)	92 (39.32)	6 (2.56)	0 (0.00)	3.65	0.685	มาก	2
3. องค์กรเล็งเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของพนักงาน	10 (4.27)	118 (50.43)	66 (28.21)	40 (17.09)	0 (0.00)	3.42	0.821	ปาน กลาง	3
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวม						3.64	0.619	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.84$) รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X}=3.65$) ขณะที่องค์กรเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ($\bar{X}=3.42$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึงพิงได้	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความคาดหวังว่าองค์กร เป็นที่พึงพิงได้	12 (5.13)	146 (62.39)	58 (24.79)	12 (5.13)	6 (2.56)	3.62	0.772	มาก	3
2. รู้สึกพอใจกับสวัสดิการ ที่ได้รับ	18 (7.69)	90 (38.46)	100 (42.74)	14 (5.98)	12 (5.13)	3.38	0.905	ปาน กลาง	4
3. รู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานกับองค์กร	18 (7.69)	134 (57.26)	70 (29.91)	12 (5.13)	0 (0.00)	3.68	0.691	มาก	2
4. รู้สึกสบายใจเมื่อได้เป็น สมาชิกขององค์กร	26 (11.11)	138 (58.97)	60 (25.64)	10 (4.27)	0 (0.00)	3.77	0.698	มาก	1
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้โดยรวม						3.61	0.664	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกสบายใจเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.77$) รองลงมาได้แก่ รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กร ($\bar{X}=3.68$) ความคาดหวังว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ($\bar{X}=3.62$) ขณะที่รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X}=3.38$) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านย่อยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความรู้สึก	3.51	0.715	ปานกลาง	1
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.27	0.865	ปานกลาง	3
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.45	0.766	ปานกลาง	2
โดยภาพรวม	3.41	0.738	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.51$) รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}=3.45$) และด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน	24 (10.26)	94 (40.17)	80 (34.19)	30 (12.82)	6 (2.56)	3.43	0.929	ปานกลาง	4
2. รู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	22 (9.40)	112 (47.86)	70 (29.91)	30 (12.82)	0 (0.00)	3.54	0.834	ปานกลาง	3
3. รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นคนในครอบครัว	22 (9.40)	98 (41.88)	100 (42.74)	14 (5.98)	0 (0.00)	3.55	0.747	ปานกลาง	1
4. พร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้แก่องค์กรนี้	34 (14.53)	94 (40.17)	80 (34.19)	18 (7.69)	8 (3.42)	3.55	0.949	ปานกลาง	2
ด้านความรู้สึกโดยรวม						3.51	0.715	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นคนในครอบครัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.55$) รองลงมาได้แก่ พร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้แก่องค์กรนี้ ($\bar{X}=3.55$) รู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.54$) และรู้สึกว่่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน ($\bar{X}=3.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	10 (4.27)	66 (28.21)	84 (35.90)	64 (27.35)	10 (4.27)	3.01	0.949	ปานกลาง	3
2. ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม	38 (16.24)	98 (41.88)	76 (32.48)	20 (8.55)	2 (0.85)	3.64	0.883	มาก	1
3. มีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน	26 (11.11)	72 (30.77)	82 (35.04)	24 (10.26)	30 (12.82)	3.17	1.159	ปานกลาง	2
ด้านความต่อเนื่องโดยรวม						3.27	0.865	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.64$) โดยมีความผูกพันในระดับมาก ขณะที่มีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.17$) และความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ ($\bar{X} = 3.01$) มีความผูกพันในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี	28	106	80	14	6	3.58	0.871	ปานกลาง	1
2. ไม่เคยคิดลาออกในตอนนี้เพราะยังมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่	38	82	60	34	20	3.36	1.168	ปานกลาง	4
3. ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	32	66	92	28	16	3.30	1.067	ปานกลาง	5
4. ยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ	30	98	84	16	6	3.56	0.893	ปานกลาง	2
5. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง	22	106	76	22	8	3.48	0.913	ปานกลาง	3
ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม						3.45	0.766	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาได้แก่ ยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.56$) องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.48$) ไม่เคยคิดลาออกในตอนนี้เพราะยังมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ ($\bar{X} = 3.36$) และไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบหาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตัวเลือก 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มีตัวเลือกมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และถ้ากรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Different)

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อ ค่านัยสำคัญ (p-value) ที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test for Equality of Mean						
		N	\bar{X}	SD	t	df	p-value
เพศ	ชาย	172	3.45	0.778	1.430	137.269	0.155
	หญิง	62	3.31	0.608			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.524	1.175	2.188	0.090
	ภายในกลุ่ม	230	123.489	0.537		
	รวม	233	127.013			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.879	0.939	1.734	0.179
	ภายในกลุ่ม	231	125.134	0.542		
	รวม	233	127.013			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.346	4.673	9.174	0.000*
	ภายในกลุ่ม	231	117.667	0.509		
	รวม	233	127.013			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.678	0.559	1.026	0.382
	ภายในกลุ่ม	230	125.335	0.545		
	รวม	233	127.013			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Different)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	เปรียบเทียบรายคู่		
		โตด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.36	3.75	2.87
โตด	3.36	-	0.39*	0.49*
สมรส	3.75		-	0.88*
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2.87			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

กลุ่มสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
	สถิติ	p-value	สมมติฐานรอง (H ₁)
เพศ	t-test	0.155	ปฏิเสธ
อายุ	One-way ANOVA	0.090	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	One-way ANOVA	0.179	ปฏิเสธ
สถานภาพ	One-way ANOVA	0.000*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	One-way ANOVA	0.382	ปฏิเสธ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่านักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H₀: ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H₁: ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อ คำนัยสำคัญ Sig. (2-tailed) ที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.473	0.000**	ปานกลาง
2. ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร	0.438	0.000**	ปานกลาง
3. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.317	0.000**	ต่ำ
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.626	0.000**	สูง
5. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงได้	0.547	0.000**	ปานกลาง
โดยรวม	0.637	0.000**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.473 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.438 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.317 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.626 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความรู้สึก	ความต่อเนื่อง	บรรทัดฐานทางสังคม	โดยรวม
1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.570**	0.393**	0.392**	0.473**
2. ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร	0.321**	0.484**	0.421**	0.438**
3. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.259**	0.287**	0.349**	0.317**
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.641**	0.570**	0.569**	0.626**
5. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	0.439**	0.566**	0.534**	0.547**
โดยรวม	0.586**	0.613**	0.602**	0.637**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.259 ถึง 0.626 ในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 234 คน ซึ่งสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 รองลงมาได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.559

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.655 รองลงมาได้แก่ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.804 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การปฏิบัติขององค์กรทำใหู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.656

ด้านความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.592 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรถือว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงที่สุดแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.805 รองลงมาได้แก่ องค์กรเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความกังวลว่าจะถูก LAY OFF จากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.889

ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.559 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานหน่วยงานช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 รองลงมาได้แก่ องค์กรได้ให้การสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.871 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีไม่ว่าจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.955

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729 รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ องค์กรเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.821

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.664 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกสบายใจเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.698 รองลงมาได้แก่ รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.905

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.865

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรู้สึกรักโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.715 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.747 รองลงมาได้แก่ พร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้แก่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.949 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.929

ด้านความต่อเนื่องโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.865 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883 รองลงมาได้แก่ มีความคิดที่จะทำงานกับองค์กร ไปจนเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.159 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.949

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.871 รองลงมาได้แก่ ยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.893 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.067

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน มีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี (ปานกลาง)

ในการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วยด้านย่อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ผลการวิจัยพบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึก

พึ่งพาได้ต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากความสำคัญของทั้ง 3 ด้านดังกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และคาดหวังว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ด้วยรู้สึกว่างานทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติขององค์กรที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านย่อยจำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเห็นว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดี ยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นคนในครอบครัว พร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้แก่องค์กรนี้

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของผูกพันต่อองค์กรจำแนกสถานภาพส่วนบุคคล

โดยตั้งเป็นสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สรรพากร ภาค 5 พบว่า ปัจจัยสถานภาพสมรสปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่า กลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ส่วนกลุ่มสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่า กลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ดังนั้นสรุปได้ว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่น

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

โดยตั้งเป็นสมมติฐานที่ 2 ว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ พบว่า ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ที่ 0.626 อยู่ในระดับสูงซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวม มีค่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน อธิบายได้ว่าพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรพร้อมเต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร ในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และองค์กรเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจึงรักองค์กรส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดกล่าวคือเมื่อนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีมากจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ดีให้กับนักพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อจูงใจให้นักพัฒนาซอฟต์แวร์เต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร เช่น ตั้งเป้าหมายให้ในงานและมีผลตอบแทนเมื่อสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ องค์กรควรที่จะจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับนักพัฒนาซอฟต์แวร์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

เพราะว่า ลักษณะในการพัฒนาซอฟต์แวร์จะต้องมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายในทีม งานจึงจะสามารถสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงขอเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรัก ในเรื่องของความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน เป็นข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่ำสุด ดังนั้นองค์กรควรมีกิจกรรมสร้างความอบอุ่น และสร้างความมั่นคงในการทำงานให้พนักงานเกิดความรักองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตัวเอง

2. ด้านความต่อเนื่อง เนื่องจาก นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรหนึ่ง ๆ กว่าที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการพัฒนาและสร้างสมประสบการณ์เป็นอย่างมาก ดังนั้นนักพัฒนาซอฟต์แวร์เป็นบุคลากรที่มีค่า องค์กรควรมีวิธีการที่จะรักษามูลค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม องค์กรควรมุ่งเน้นส่งเสริมวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้พนักงานได้รับรู้ ตลอดจนผลดำเนินงานในแต่ละปี เพื่อที่พนักงานและองค์กรจะได้ร่วมเดินไปในทิศทางเดียวกันมุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จนั้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 นอกจากศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ควรนำตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรมาร่วมในการศึกษาด้วย เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ลักษณะงาน (Job involvement) แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) เป็นต้น

5.4.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมความผูกพันต่อองค์กรที่มาจากมิติอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โอกาสความก้าวหน้า (Opportunity) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship) เป็นต้น

5.4.3 ควรศึกษาต่อไปว่าเมื่อนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นและเกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นอย่างไร

บรรณานุกรม

- ซัลวานา สะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซ
ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จิตติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จิตติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วน อุตสาหกรรม
ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).
- นภาพีญา โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษา เฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประนอม กิตติสุขภูษิต. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประนอม ละอองนวล. (2542). ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการ
ปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (ภาคนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพ ประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เสาวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee Engagement). วารสารการบริหารคน, 27(1), 3.
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์ พอร์ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อัญชุลี สมัครการ. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Aon, H. (2017). **Overview**. Available from: <http://was4.hewitt.com/HewittMayer>
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Herbiniak, L. & Alutto, J. (1972). personal and role-related factor in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-572.
- Porter, L. W. & Steer, R. M. (1979). Organizational work. personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน คำตอบของท่านในแต่ละฉบับจะเป็นความลับที่มุ่งเพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์เป็นผลสรุปโดยรวมออกมาให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด ดังนั้น จึงใคร่ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับกับความรู้สึกที่แท้จริงให้ได้มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ข้อแนะนำ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่1. เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- ตอนที่2. เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
- ตอนที่3. เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ในองค์กรเอกชน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1.เพศ

- 1)ชาย 2)หญิง

2.อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20 – 30 ปี 3) 31 – 40 ปี 4) 41-50 ปี
 5) มากกว่า 50 ปี

3.ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช 2) อนุปริญญา/ปวท/ปวส
 3) ปริญญาตรี 4) สูงกว่าปริญญาตรี

4.สถานภาพ

- 1)โสด 2)สมรส 3)หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ระดับรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ

- 1) ไม่เกิน 15,000 บาท 2) 15,001 - 20,000 บาท
 3) 20,001 - 25,000 บาท 4) 25,001 - 30,000 บาท
 5) มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
1.การปฏิบัติขององค์กรต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					
2.ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย					
3.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
4.การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ความมั่นคงเชื่อถือได้ขององค์กร					
5.องค์กรของท่านถือว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงที่สุดแห่งหนึ่ง					
6.องค์กรของท่านเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป					
7.ท่านไม่คิดหางานใหม่เนื่องจากเห็นว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงอยู่แล้ว					
8.ท่านมีความกังวลว่าจะถูก LAY OFF จากองค์กร					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
9.เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
10.องค์กรได้ให้การสนับสนุนท่านให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี					
11.ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือองค์กร					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
12.ท่านเต็มใจทำงานอย่างสุดความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร					
13.เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
14.องค์กรของท่านเล็งเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
15.ท่านคาดหวังว่าองค์กรของท่านเป็นที่พึงพิงของท่านได้					
16.ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
17.ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กร					
18.ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึก					
1. ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเสมือนเป็นคนในครอบครัว					
4. ท่านพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้แก่องค์กรนี้					
ด้านความต่อเนื่อง					
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
6. ท่านยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้ผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
7. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
8. องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
9. ท่านไม่เคยคิดลาออกในตอนนี้เพราะยังมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
11.ท่านยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนองค์กรเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ					
12.องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง					





ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

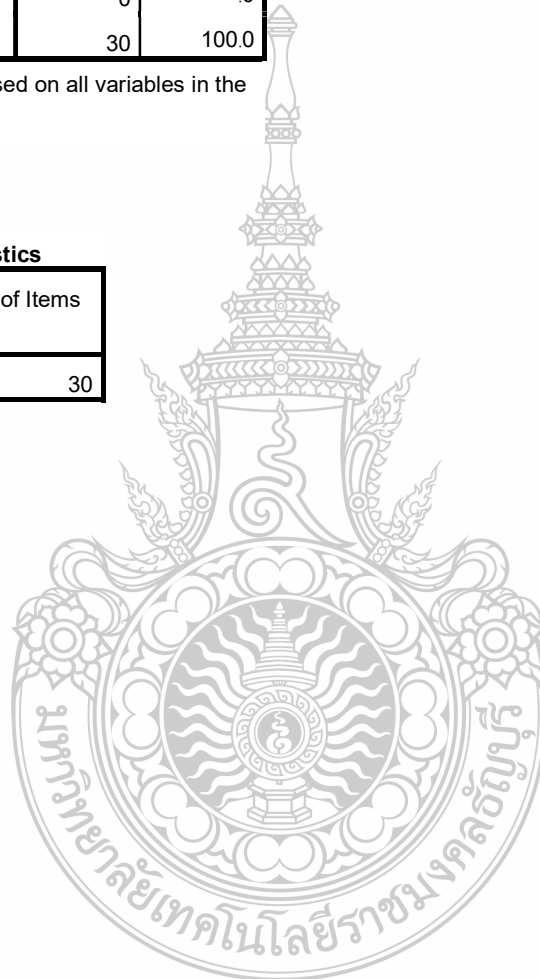
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	30



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นายณัฐพงษ์ ขอดใจ

ที่อยู่

69 ม.5 ต.บางปลากรด อ.องครักษ์ จ.นครนายก

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2557 สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัท ไอบีเอ็ม ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

