

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในธุรกิจผลิต  
เครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา ABC

ไชยวัฒน์ ยังให้ผล

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร  
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
ปีการศึกษา 2559

FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF SPECIALIZED TECHNICAL  
EMPLOYEE WORKING IN APPLIANCE MANUFACTURING  
A CASE STUDY OF ABC

Chaiyawat Younghaipon

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Executive Enterprise Management

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2016

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่  
ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า  
กรณีศึกษา ABC

โดย

ไชยวัฒน์ ยังให้ผล

สาขาวิชา

การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธันยมัย เจียรกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

ไชยวัฒน์ ยังให้ผล : ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีศึกษา ABC. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ, 76 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยเป็นกรณีศึกษาบริษัท ABC ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในครัวเรือนยี่ห้อหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรของบริษัท ABC ที่มีหน้าที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้าน ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยช่างเทคนิค ช่างเทคนิค หัวหน้าส่วน และหัวหน้าส่วนอาวุโส เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test One-way ANOVA Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับจากหัวหน้างาน กับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร ปัจจัยทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านของบริษัท ABC ได้แก่ ความสำคัญของงาน ภาพลักษณ์บริษัท ความท้าทายของงาน และบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยมีสมการดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร =  $0.107 + 0.296 (\text{ความสำคัญของงาน}) + 0.259 (\text{ภาพลักษณ์บริษัท}) + 0.321 (\text{ความท้าทายของงาน}) + 0.1 (\text{บรรยากาศการทำงานในองค์กร})$

CHAIYAWAT YOUNGHAIPON : FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT  
OF SPECIALIZED TECHNICAL EMPLOYEE WORKING IN APPLIANCE  
MANUFACTURING : A CASE STUDY OF ABC. ADVISOR : ASST. PROF.  
DR. WUT SUKCHAROEN, 76 PP.

The purposes of this research were to study factors affect the employee engagement of specialist staff in the household appliances manufacturing industry (ABC company which produce household appliances case study)

The sample used in this research included 181 specialist staff of ABC company who are responsible for running the technical job. They served as the assistant technician, technician, supervisor and senior supervisor. The questionnaire was used to collect data which were analyzed by descriptive statistic such as frequency, percentage, means, standard deviation and Inferential statistics such as independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, multiple regression analysis.

The result showed that the difference personal factor including gender, age, average income per month, duration of employment and position have the same employee engagement. The job factor such as the challenges of work, freedom to work, stability of work, recognition from supervisors and the organization factor such as relationship with colleagues and the reputation of the organization both factor are positively correlated with employee engagement. Factors that influence the engagement of specialized technical personnel working on the ABC company are the reputation of the organization, the challenges of work and the stability of work with the following equation.

Employee engagement =  $0.107 + 0.296$  (Importance of the work) +  $0.259$  (the reputation of the organization) +  $0.321$  (the challenges of work) +  $0.1$  (working situation).

Graduate School

Student's Signature.....

Field of Study Executive Enterprise Management

Advisor's Signature.....

Academic Year 2016

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณลักษณ์ วิทย์วิจิน อาจารย์ ดร. ธนัยมัย เจียรกุล อาจารย์ ดร. รชตะ รุ่งตระกูลชัย และคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ และรวมถึงวิชาวิจัยการตลาดให้แก่ผู้วิจัย รวมทั้งกรุณาให้คำชี้แนะในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์ อาจารย์ ดร. รชตะ รุ่งตระกูลชัย อาจารย์ ดร. ธนัยมัย เจียรกุล ที่สละเวลากรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานบริษัท ABC ที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาปริญญาโท การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ไชยวัฒน์ ยังให้ผล

TNI

## สารบัญ

|                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                           | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                        | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                           | ฉ    |
| สารบัญ.....                                     | ช    |
| สารบัญตาราง.....                                | ฌ    |
| สารบัญรูป .....                                 | ฎ    |
| บทที่                                           |      |
| 1 บทนำ.....                                     | 1    |
| ความสำคัญและความเป็นมา .....                    | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                    | 4    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                         | 4    |
| นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....                          | 5    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                  | 5    |
| กรอบแนวคิดการวิจัย.....                         | 6    |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....    | 6    |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....    | 7    |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... | 11   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                     | 15   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                       | 17   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                    | 17   |
| เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....           | 18   |
| วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....                       | 20   |
| การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม .....                   | 20   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....            | 22   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                               | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| 4 ผลการวิจัย .....                                                  | 24   |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง .....         | 25   |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร .....  | 27   |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร .....    | 35   |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ..... | 36   |
| ตอนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร .....       | 36   |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                | 38   |
| การอภิปรายผลการวิจัย .....                                          | 39   |
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....                                   | 40   |
| ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....                              | 40   |
| บรรณานุกรม .....                                                    | 41   |
| ภาคผนวก .....                                                       | 44   |
| ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม .....                                          | 45   |
| ภาคผนวก ข. ผลคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                 | 52   |
| ภาคผนวก ค. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                               | 58   |
| ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ .....                                      | 76   |

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญตาราง

| ตาราง |                                                                      | หน้า |
|-------|----------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพเดือนเมษายน ปี 2559.....           | 2    |
| 2     | ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....                                       | 5    |
| 3     | ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม .....  | 21   |
| 4     | ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ .....                               | 26   |
| 5     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ.....         | 28   |
| 6     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามช่วงอายุ.....    | 29   |
| 7     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน.....  | 31   |
| 8     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับรายได้..... | 33   |
| 9     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน.....     | 34   |
| 10    | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร .....         | 35   |
| 11    | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร .....      | 36   |
| 12    | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....              | 37   |
| 13    | ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....          | 38   |
| 14    | Case Processing Summary.....                                         | 59   |
| 15    | Reliability Statistics.....                                          | 59   |
| 16    | Group Statistics .....                                               | 59   |
| 17    | Independent Samples Test .....                                       | 60   |
| 18    | Descriptives .....                                                   | 61   |
| 19    | Test of Homogeneity of Variances .....                               | 62   |
| 20    | ANOVA .....                                                          | 62   |
| 21    | Robust Tests of Equality of Means.....                               | 62   |
| 22    | Descriptives .....                                                   | 63   |
| 23    | Test of Homogeneity of Variances .....                               | 63   |
| 24    | ANOVA .....                                                          | 64   |
| 25    | Robust Tests of Equality of Means.....                               | 64   |
| 26    | Descriptives .....                                                   | 65   |
| 27    | Test of Homogeneity of Variances .....                               | 65   |
| 28    | ANOVA .....                                                          | 66   |
| 29    | Robust Tests of Equality of Means.....                               | 66   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                           | หน้า |
|-------------------------------------------------|------|
| 30 Descriptives .....                           | 67   |
| 31 Test of Homogeneity of Variances .....       | 67   |
| 32 ANOVA .....                                  | 68   |
| 33 Robust Tests of Equality of Means.....       | 68   |
| 34 Descriptive Statistics .....                 | 69   |
| 35 Correlations .....                           | 69   |
| 36 Variables Entered/Removed <sup>a</sup> ..... | 70   |
| 37 Model Summary <sup>e</sup> .....             | 70   |
| 38 ANOVA <sup>a</sup> .....                     | 71   |
| 39 Coefficients <sup>a</sup> .....              | 72   |
| 40 Excluded Variables <sup>a</sup> .....        | 72   |
| 41 Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> .....  | 73   |
| 42 Casewise Diagnostics <sup>a</sup> .....      | 73   |
| 43 Residuals Statistics <sup>a</sup> .....      | 74   |

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญรูป

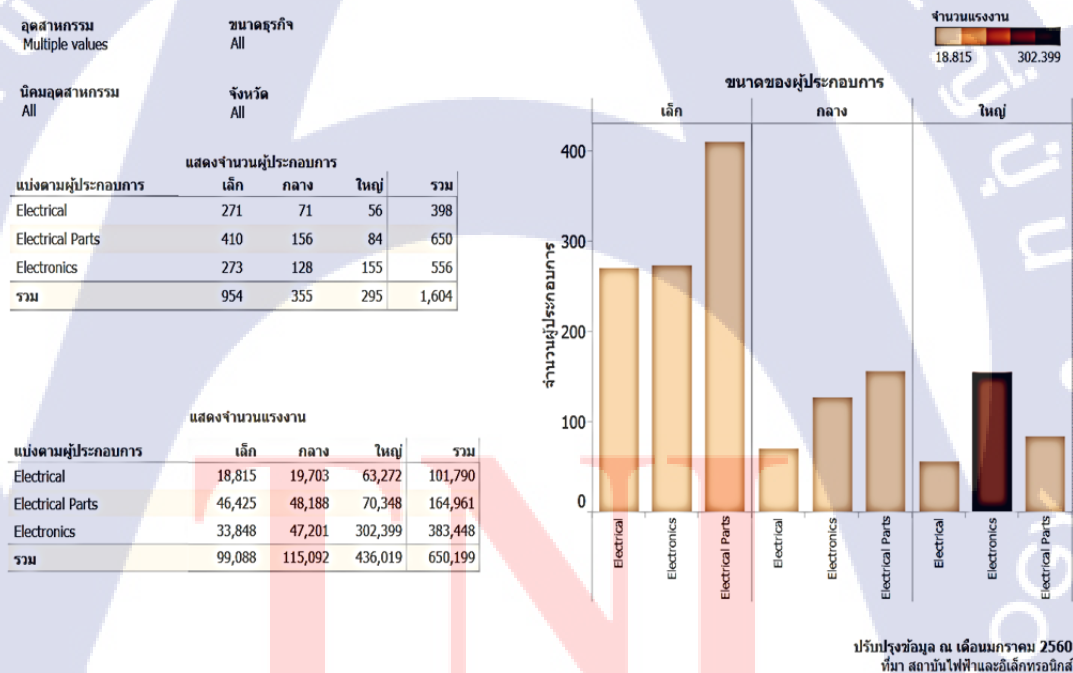
| รูป |                                                             | หน้า |
|-----|-------------------------------------------------------------|------|
| 1   | ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า.....                     | 1    |
| 2   | ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ เดือนเมษายน 2559 .....   | 3    |
| 3   | กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                    | 6    |
| 4   | Histogram Dependent Variable.....                           | 74   |
| 5   | Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual ..... | 75   |
| 6   | Scatterplot Dependent Variable .....                        | 75   |



## บทที่ 1 บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมา

อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย มีส่วนในการสร้างงาน และสร้างรายได้ให้แก่ประเทศเป็นอย่างมากมาโดยตลอด จำนวนสถานประกอบการ และจำนวนพนักงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้าจากข้อมูลของสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ณ เดือนมกราคม 2560 มีจำนวนผู้ประกอบการขนาดเล็ก 954 แห่ง จำนวนพนักงาน 99,088 คน ผู้ประกอบการขนาดกลาง 355 แห่งจำนวนพนักงาน 115,092 คน และผู้ประกอบการขนาดใหญ่ 295 แห่งจำนวนพนักงาน 436,019 คน รวมจำนวนแรงงานทั้งหมดตามข้อมูลของสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมไฟฟ้าถึง 650,199 คน (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2560)



รูปที่ 1 ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมไฟฟ้า

ที่มา : สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560). จำนวนผู้ประกอบการ และจำนวนพนักงานของอุตสาหกรรมไฟฟ้า. ออนไลน์.

ผลสรุปจากแบบสำรวจผลกระทบที่มีผลต่ออุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่ผ่านมามีการขยายตัวเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้นทั้งในระดับโลก และระดับภูมิภาค ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าของไทยต้องเร่งปรับตัวในทุกด้าน

บุคลากร คือ ทรัพยากรที่สำคัญมากขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีผลอย่างยิ่งต่อการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายของบุคลากรในองค์กรถือว่ามีความสำคัญมากเป็นลำดับต้นๆที่จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันได้ในปัจจุบัน

ข้อมูลจากเว็บไซต์ของกองวิจัยตลาดแรงงานของกรมการจัดหางานระบุว่า ความต้องการแรงงานเดือนเมษายน 2559 ปรากฏว่ามีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างมายังหน่วยงานของกรมการจัดหางาน จำนวน 41,117 อัตรา เป็นชายจำนวน 5,727 อัตรา หญิงจำนวน 2,941 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 32,449 อัตรา และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนพบว่าเพิ่มขึ้นจำนวน 6,969 อัตรา หรือเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20.41

เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพพบว่าอาชีพงานพื้นฐาน (แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุภัณฑ์)มีความต้องการแรงงานมากที่สุด 16,189 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 39.37 รองลงมาได้แก่พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 7,244 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.62 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 5,833 อัตราคิดเป็นร้อยละ 14.19

หากพิจารณาในส่วนที่เป็นบุคลากรที่ทำงานพิเศษเฉพาะด้าน ได้แก่ ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีความต้องการแรงงานในส่วนนี้มากถึง 4,010 อัตรา

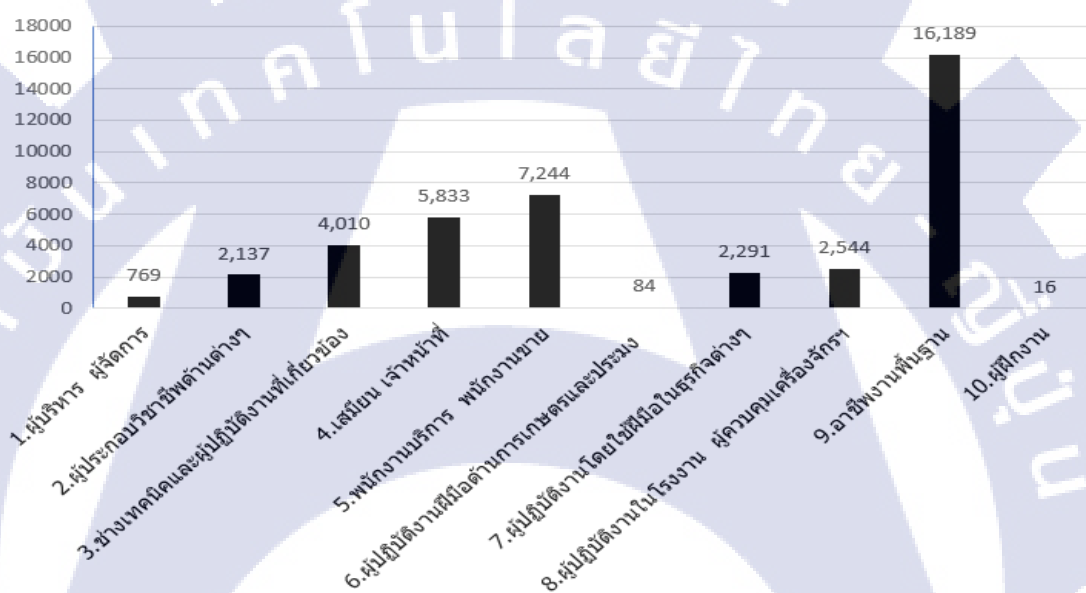
ตารางที่ 1 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพเดือนเมษายน ปี 2559

| หมวดอาชีพ                                   | 2559<br>เมษายน |
|---------------------------------------------|----------------|
| รวม                                         | 41,117         |
| 1. ผู้บริหาร ผู้จัดการ                      | 769            |
| 2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ                | 2,137          |
| 3. ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง  | 4,010          |
| 4. เสมียน เจ้าหน้าที่                       | 5,833          |
| 5. พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด | 7,244          |
| 6. ผู้ปฏิบัติงานฝีมือด้านการเกษตรและประมง   | 84             |
| 7. ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ    | 2,291          |

ตารางที่ 1 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพเดือนเมษายน ปี 2559 (ต่อ)

| หมวดอาชีพ                                      | 2559<br>เมษายน |
|------------------------------------------------|----------------|
| 8. ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรฯ | 2,544          |
| 9. อาชีพงานพื้นฐาน                             | 16,189         |
| 10. ผู้ฝึกงาน                                  | 16             |

ที่มา : กรมการจัดหางาน. (2559). ความต้องการแรงงานตามหมวดอาชีพ. ออนไลน์.



รูปที่ 2 ความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ เดือนเมษายน 2559

ที่มา : กรมการจัดหางาน. (2559). ความต้องการแรงงานตามหมวดอาชีพ. ออนไลน์.

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ลาออก มีอายุการทำงานนาน ทำให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ในงานที่ทำ สามารถสร้างผลงานที่ดี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ แก่องค์กร ในขณะที่ตัวองค์กรก็ไม่ต้องเกิดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่อยู่ตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่ทำงานทางเทคนิคเฉพาะด้าน เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่สรรหาได้ยาก และต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมนานกว่าที่จะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดประชากรในการศึกษาเป็น พนักงานในตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างเทคนิค/ผู้ช่วยช่างฝีมือ ช่างเทคนิค วิศวกร และวิศวกรอาวุโสของบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC

#### ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้าน บริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC โดยศึกษาทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร

### ขอบเขตระยะเวลา

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

| กิจกรรมการวิจัย<br>ขั้นตอนการดำเนินงาน | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. |
|----------------------------------------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| กำหนดหัวข้อการวิจัย                    |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |
| ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง    |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |
| ออกแบบการวิจัยและจัดทำแบบสอบถาม        |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |
| ดำเนินการเก็บแบบสอบถามและบันทึกข้อมูล  |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |
| วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย             |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |
| เขียนรายงานการวิจัย                    |       |      |       |      |      |      |      |      |      |      |

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

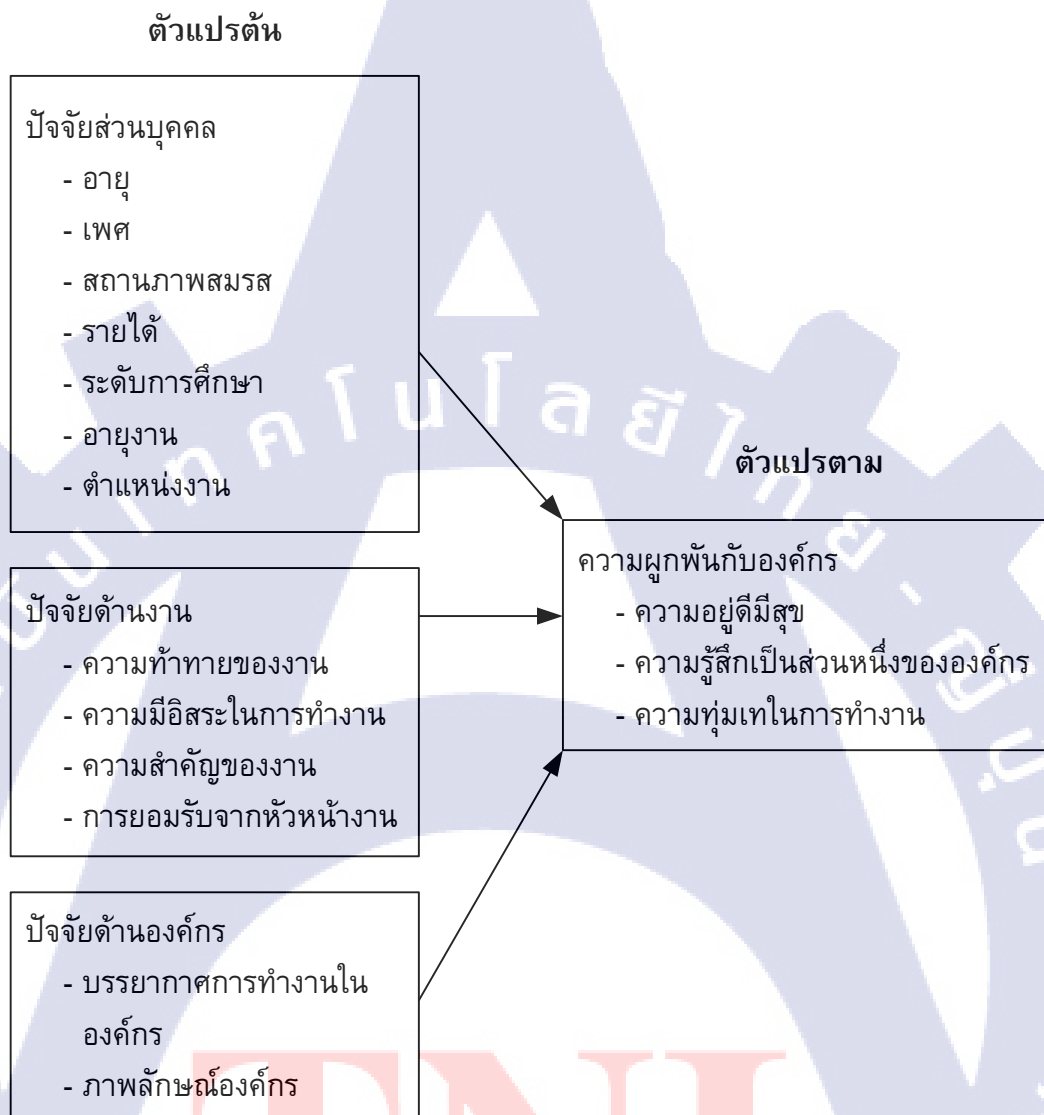
เพื่อให้ผู้อ่านงานวิจัยสามารถเข้าใจงานวิจัยได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยอธิบายคำศัพท์สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. **กลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้าน** หมายถึง กลุ่มบุคลากรในบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC ที่ทำงานทางด้านเทคนิค ตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับสาม (ผู้ช่วยช่างเทคนิค/ผู้ช่วยช่างฝีมือ) ระดับสี่ (ช่างเทคนิค) จนถึงตำแหน่งงานระดับหก (วิศวกรอาวุโส/หัวหน้าส่วนอาวุโส)
2. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านอย่างเหมาะสม
2. เพื่อเป็นแนวทางให้หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในสถานประกอบการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติต่อพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้อย่างเป็นรูปธรรม

## กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า (กรณีศึกษา ABC) มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สุธานี นกุลอั้งอารี (2555 : 17) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลต่อบรรยากาศในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงาน ในองค์กรและผู้บังคับบัญชา นโยบาย การบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน และกล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะสนองตอบในทางบวก มีความกระตือรือร้น และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพสูงสุด

ณัฏฐา กริทธิธัญ (2550 : 11) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในงานว่า คือ ทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสถานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจทำให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่อสถานที่ทำงาน และงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลของงานดีตามที่คาดหวัง

## ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow. 1970) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยมีหลักการเบื้องต้น 3 ประการ

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้ตามความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็มีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ และความต้องการนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น

1.3 ความต้องการของมนุษย์นี้เป็นไปตามลำดับขั้นจากความต้องการระดับขั้นต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่ามาแทนที่

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามที่ Maslow กล่าวไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งต้องได้รับการตอบสนองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายอย่างเพียงพอแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการสภาพที่ปลอดภัยจากอันตรายต่อร่างกายและรวมถึงจิตใจ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในงานด้วย

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) หลังจากที่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการทางด้านสังคมเข้ามาแทนที่ หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์กร ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มหรือสมาชิกขององค์กรนั้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมทั้งสามประการได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการได้รับการยกย่องจากสมาชิกในสังคม เช่น ยศหรือตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่สูงขึ้น การได้รับความสำคัญในองค์กร

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความปรารถนา (Self-Realization) จัดเป็นความต้องการลำดับสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตนเอง

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก มอสเนอร์; และซินเดอร์แมน (Herzberg Mausner; and Snyderman. 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานแยก และแตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่อง จะทำให้รู้สึกเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าจะมีครบถ้วนสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่บุคคลยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้น มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับ บัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. บรรยากาศการทำงานในองค์กร (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่าง บุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความสำคัญของงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

### 3. ทฤษฎีการจูงใจ EGR ของ Alderfer (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1922 : 184-1986) ได้เสนอทฤษฎีว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็就会有ความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็就会有ความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554 : 12) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร

สก็อต (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์; และไชยนันต์ ปัญญาศิริ. 2552; อ้างอิงจาก Scott. 1984) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสอดคล้องต้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ในลักษณะที่พนักงานจะแสดงตนและพยายามเพื่อองค์กรได้บรรลุเป้าหมาย Scott เห็นว่าความผูกพันทางใจนี้มั่นคงมาก จนกระทั่งพนักงานอาจรักษาความจงรักภักดีต่อองค์กรแม้ว่าจะถูกลงโทษ

แชตแมน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์; และไชยนันต์ ปัญญาศิริ. 2552; อ้างอิงจาก Chatman. 1995) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่ามีทั้งหมด 3 ด้าน

1. การใส่เข้าไปในใจ (Internalization) หมายถึง ความไปกันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร

2. การแสดงตัว (Identification) หมายถึง การมีความภาคภูมิใจในองค์กรและความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์กร

3. การยินยอมเชื่อฟัง (Compliance) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรให้ได้มาซึ่งรางวัลที่พึงประสงค์

สเตียร์ส (กมลวรรณ มั่งนุ้ย. 2553; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ ระดับ รายได้ การศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะการงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

พอตเตอร์ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์. 2555 : 37; อ้างอิงจาก Porter. 1973) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุชานัน (ธนยุทธ บุตรขัน. 2554 : 9; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นสามองค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สเตียร์ (ธนุทร บุตรขวัญ. 2554 : 11; อ้างอิงจาก Steers. 1976) ได้แสดงให้เห็นถึง ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เมเยอร์; และเอเลน (ธนุทร บุตรขวัญ. 2554 : 11; อ้างอิงจาก Meyer; and Allen. 1991) ได้ศึกษาถึงแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิต (Psychological Status) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอธิบายได้ 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของ บุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความ สัมพันธ์ทางจิตใจที่ บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน ของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อ องค์กรมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance) หมายถึง การ ที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่ บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรเท่ากับบุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้ กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าคุณเอง ต้องลงทุนไปมากไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) เป็นความจงรักภักดีและ ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคลากรรู้สึก ว่าเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้อง ปฏิบัติ ต่อองค์กรจากผลการวิจัย ที่ผ่านมาจะพบว่าการที่บุคลากร มีความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรสูงจะมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับ องค์กร เป็นเวลานานเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของ องค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะผู้ที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน และการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความ

ช่วยเหลือองค์กรในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้และความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ บุคคลที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่และบุคคลที่มีความยึดมั่น ต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่า ควรอยู่ โดยเชื่อมโยงกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในเรื่องที่ศึกษาในด้านความผูกพันทางด้านจิตใจนั่นเอง (Affective)

เดอะแกลลอป ออร์แกไนซ์เซชัน (The Gallop Organization. 2006) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นลำดับขั้นดังนี้

- 1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือความคาดหวัง และเครื่องมืออุปกรณ์
- 2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร คือโอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจใส่ และการพัฒนา
- 3) ด้านสัมพันธภาพ คือการยอมรับความคิดเห็น การกิจ วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงาน ที่มีคุณภาพและเพื่อนที่ดีที่สุด
- 4) ด้านความก้าวหน้า คือความก้าวหน้า และการเรียนรู้และการพัฒนา

เดอะแกลลอป ออร์แกไนซ์เซชัน (The Gallop Organization. 2006) ได้ออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันโดยอาศัยองค์ประกอบความผูกพัน เป็นเครื่องมือวัดเรียกว่า Gallop Q12 ดังนี้

- 1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน  
(I know what's expected of me at work)
- 2) ฉันมีเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม  
(I have materials and equipment to do work right)
- 3) ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน  
(At work, I have opportunity to do what I do best everyday)
- 4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมาฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี  
(In the last seven day, I have received recognition for doing good work)
- 5) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน  
(My supervisors or someone at work, seem to care about me as a person)
- 6) มีบางคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา  
(There is someone at work who encourage development)
- 7) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ  
(At work my opinion seem to count)
- 8) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ  
(The mission or purpose of company makes me feel my job is important)

9) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ

(My associates or fellow employees are committed to doing quality work)

10) ฉันมีเพื่อนที่สนิทในที่ทำงาน

(I have a best friend at work)

11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน

(In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)

12) เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

(This last year, I have had opportunities to learn and grow at work)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านงาน คือความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน และการยอมรับจากหัวหน้างาน

2) ปัจจัยด้านองค์กร คือบรรยากาศการทำงานในองค์กร และภาพลักษณ์องค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย เฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครจำนวน 3,307 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ธนุทร บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จำนวน 303 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

รพีพรรณ สุพรรณพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยที่ปัจจัยที่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน ได้แก่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ประเภทการจ้างงานต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

รักษรัศมี วุฒิमानพ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแยกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรด้านการรับรู้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน สรุปภาพรวมได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง
4. การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรได้แก่ พนักงานในตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างเทคนิค/ผู้ช่วยช่างฝีมือ ช่างเทคนิค วิศวกร และวิศวกรอาวุโสของบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ABC

##### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ คอชแรน (Cochran. 1977 : 78)

$$n = \frac{t^2 S^2}{d^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

t = ระดับความเชื่อมั่น

S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากงานวิจัย

d = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการหาขนาดตัวอย่างผู้วิจัยแทนค่าสูตร ดังนี้

t = ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่า Z = 1.96

S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากที่สุดจากแบบสอบถามเพื่อหาค่า IOC จากงานวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 1.02

$d$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 ของค่าเฉลี่ยของการวิจัยในครั้งนี้  
เท่ากับ  $(3.33 \times .05) = 0.167$

$$n = \frac{1.96^2 1.02^2}{0.167^2}$$

$$n = 143.3$$

ดังนั้นจะได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 144 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างในการวิจัย 181 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องและรูปแบบของคำถาม เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมหัวข้อที่ศึกษาอย่างครบถ้วน
2. แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นคำถามที่เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานรวมทั้งหมด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านงาน

ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายปิดแบบอันดับคะแนน (Scaled-Response Questions or Likert Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

|   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่               |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

## แบบสอบถามตอนที่ 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

### ด้านที่ 1 ความท้าทายของงาน

- ท่านทราบว่าถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน
- ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ท่านมีโอกาสได้ทำสิ่งที่ท่านทำได้ดีที่สุดทุกวัน

### ด้านที่ 2 ความมีอิสระในการทำงาน

- ท่านสามารถกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
- กฎ ระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย
- ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม

### ด้านที่ 3 ความสำคัญของงาน

- งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กร
- พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านนั้นสำคัญ
- ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน

### ด้านที่ 4 การยอมรับจากหัวหน้างาน

- งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน
- ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า
- ท่านเคยได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี

### ด้านที่ 5 บรรยากาศการทำงานในองค์กร

- ท่านมีผู้ร่วมงานที่คอยสนับสนุนในการทำงานของท่าน
- เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ
- ท่านสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นประจำ

### ด้านที่ 6 ภาพลักษณ์องค์กร

- บริษัทที่ท่านทำงานยึดถือคุณธรรมในการทำงาน
- บริษัทที่ท่านทำงานมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของบุคคลภายนอก
- บริษัทที่ท่านงานได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม

## ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายปิดแบบอันดับคะแนน (Scaled-Response Questions or Likert Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

|   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่               |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

แบบสอบถามตอนที่ 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 7 ความอยู่ดีมีสุข

- ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้
- ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการทำงานในบริษัทแห่งนี้
- ท่านอยากอยู่ทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินการร่วมกัน

ด้านที่ 8 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- เมื่อบริษัทประสบปัญหา ท่านอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วย
- ท่านอธิบายให้ข้อมูลที่ถูกต้องเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดี
- ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

ด้านที่ 9 ความทุ่มเทในการทำงาน

- ท่านทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน
- ท่านทำอย่างสุดความสามารถ แม้ว่าจะงานจะยากอย่างไรก็ตาม
- ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในบริษัทแห่งนี้ แม้ว่าจะต้องใช้ความ

พยายามมากกว่าเดิม

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และเลือกหน่วยตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนการเก็บแบบสอบถามทุกราย

**การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม**

การทดสอบความตรง (Validity)

เพื่อวัดคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ว่ามีความสอดคล้องเหมาะสม ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์  
 ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์  
 ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตรของ โรวินELLI; และแฮมเบิลตัน (Rovinelli; and Hambleton. 1977)

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R = คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยคำถามที่ใช้ได้ ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) เท่ากับหรือมากกว่า 0.6 หากคำถามข้อใดมีค่าดัชนีดังกล่าวน้อยกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่หรือถูกตัดออก (สมนึก ภัทธีธรนี้. 2546)

ผลการทดสอบความตรงของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย 0.99

ตารางที่ 3 ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

| จุดประสงค์ | ข้อคำถาม | ผลการพิจารณา |   |    |
|------------|----------|--------------|---|----|
|            |          | +1           | 0 | -1 |
| 1 .....    | 1 .....  |              |   |    |
|            | 2 .....  |              |   |    |
|            | 3 .....  |              |   |    |
| 2 .....    | 1 .....  |              |   |    |
|            | 2 .....  |              |   |    |
|            | 3 .....  |              |   |    |

### การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

เพื่อทดสอบคุณภาพแบบสอบถามเรื่องความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ใช้วิธีตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบ วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการแบ่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 30 ชุดไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง นำผลที่ได้มาคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคตามสูตรคำนวณ ดังนี้ ครอนบาค (Cronbach. 1990)

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_{item}^2}{S_{total}^2} \right]$$

$\alpha$  = สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

$S_{item}^2$  = ความแปรปรวนของข้อที่ i

$S_{total}^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

แบบสอบถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการหาคุณภาพแบบสอบถามพบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.80 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเมื่อนำข้อมูลจากการวิจัยทั้งหมด 181 ข้อมูล มาหาค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าเท่ากับ 0.934

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล กำหนดแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่นำมาใช้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติ ในการอธิบายลักษณะของข้อมูล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ร้อยละ

ตอนที่ 2, 3, 4, 5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามแบบอันดับคะแนน (Likert Scale) 5 ระดับตัวเลือก ผู้วิจัยแปลผลค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยใช้หลักการแบ่งอัตรภาคชั้น กำหนดช่วงความกว้างแต่ละชั้นจาก นำค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดแล้วหารด้วยจำนวนช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนช่วง}}$$

คำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวเลือก 5 ระดับ ดังนั้นใช้ค่าสูงสุดซึ่งคือ 5 ลบด้วยค่าต่ำสุดคือ 1 ได้ผลลัพธ์คือ 4 แล้วหารด้วยจำนวนช่วงที่ต้องการแปรผลคือ 5 ได้ผลลัพธ์คือ 0.8 หมายความว่าแต่ละช่วงการแปรผลมีคะแนนเท่ากับ 0.8 คะแนน แบ่งได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

การศึกษาปัจจัยดำเนินงาน ด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ Independent Sample T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : Analysis of Variance) สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

TNI

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัท abc กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยสุ่มจากประชากรคือพนักงานของบริษัท abc ที่เป็นกลุ่มงานทางด้านเทคนิคเฉพาะด้าน ได้แก่ ผู้ที่มีตำแหน่งงาน ผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค (ระดับ 3) ช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค (ระดับ 4) วิศวกรหัวหน้าส่วนที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านเทคนิค (ระดับ 5) วิศวกรอาวุโส/หัวหน้าส่วนอาวุโสที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานทางด้านเทคนิค (ระดับ 6) โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 181 คน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ยอมรับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์อักษรย่อ และการแปลความหมายของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

|           |         |                           |
|-----------|---------|---------------------------|
| $\bar{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต          |
| S.D.      | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน      |
| P         | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ     |
| t         | หมายถึง | ค่าสถิติทดสอบที           |
| r         | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| Sig.      | หมายถึง | นัยสำคัญทางสถิติ          |

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 181 คน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์เป็นดังนี้

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศพบว่า มีเพศชายจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเพศหญิงจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุพบว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 อายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16 อายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และมีสถานะภาพสมรสเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตำแหน่งงานช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตำแหน่งงานวิศวกร/หัวหน้างาน มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ตำแหน่งงาน วิศวกรอาวุโส/หัวหน้างานอาวุโส มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานพบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 อายุงาน 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุงาน 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 5 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 อายุงาน 5 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

| ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์   | จำนวน (คน) | ร้อยละ       |
|------------------------------------|------------|--------------|
| <b>เพศ</b>                         |            |              |
| ชาย                                | 119        | 65.7         |
| หญิง                               | 62         | 34.3         |
| <b>รวม</b>                         | <b>181</b> | <b>100.0</b> |
| <b>อายุ</b>                        |            |              |
| ต่ำกว่า 20 ปี                      | 6          | 3.3          |
| 20-25 ปี                           | 53         | 29.3         |
| 26-30 ปี                           | 45         | 24.9         |
| 31-35 ปี                           | 29         | 16.0         |
| มากกว่า 35 ปี                      | 48         | 26.5         |
| <b>รวม</b>                         | <b>181</b> | <b>100.0</b> |
| <b>สถานะภาพสมรส</b>                |            |              |
| โสด                                | 118        | 65.2         |
| สมรส                               | 60         | 33.1         |
| หม้าย/หย่าร้าง                     | 3          | 1.7          |
| <b>รวม</b>                         | <b>181</b> | <b>100.0</b> |
| <b>ระดับการศึกษา</b>               |            |              |
| น้อยกว่าปริญญาตรี                  | 80         | 44.2         |
| ปริญญาตรี                          | 93         | 51.4         |
| ปริญญาโท                           | 8          | 4.4          |
| <b>รวม</b>                         | <b>181</b> | <b>100.0</b> |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                  |            |              |
| ผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค | 27         | 14.9         |
| ช่างเทคนิค                         | 49         | 27.1         |
| วิศวกร/หัวหน้างาน                  | 72         | 39.8         |
| วิศวกรอาวุโส/หัวหน้างานอาวุโส      | 33         | 18.2         |
| <b>รวม</b>                         | <b>181</b> | <b>100.0</b> |

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ | จำนวน (คน) | ร้อยละ       |
|----------------------------------|------------|--------------|
| <b>อายุงาน</b>                   |            |              |
| น้อยกว่า 1 ปี                    | 29         | 16.0         |
| 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี        | 51         | 28.2         |
| 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี        | 36         | 19.9         |
| 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี       | 23         | 12.7         |
| 10 ปีขึ้นไป                      | 42         | 23.2         |
| <b>รวม</b>                       | <b>181</b> | <b>100.0</b> |
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>      |            |              |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท               | 10         | 5.5          |
| 10,001-15,000 บาท                | 35         | 19.3         |
| 15,001-20,000 บาท                | 51         | 28.2         |
| 20,001-25,000 บาท                | 32         | 17.7         |
| มากกว่า 25,000 บาท               | 53         | 29.3         |
| <b>รวม</b>                       | <b>181</b> | <b>100.0</b> |

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศชายและเพศหญิงพบว่า

ความอยู่ดีมีสุข เพศชายมีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน (Levene's Test for Equality of Variances Sig. = .583) เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความอยู่ดีมีสุข ไม่แตกต่างกัน (Equal Variances Assumed, Sig = .324, t = .990)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพศชายมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมาก มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน (Levene's Test for Equality of Variances Sig. = .983) เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่แตกต่างกัน (Equal Variances Assumed, Sig = .150, t = 1.45)

ความทุ่มเทในการทำงาน เพศชายมีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงาน เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงาน เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก มีความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน (Levene's Test for Equality of Variances Sig. = .377) เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Equal Variances Assumed, Sig (2-tailed) = .210, t = 1.26)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

| ความผูกพันต่อองค์กร              | ค่าเฉลี่ย (ระดับ) |               | t    | Sig.<br>2-tailed | ผล         |
|----------------------------------|-------------------|---------------|------|------------------|------------|
|                                  | ชาย               | หญิง          |      |                  |            |
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 3.74<br>(มาก)     | 3.63<br>(มาก) | .990 | .324             | ไม่ต่างกัน |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.81<br>(มาก)     | 3.68<br>(มาก) | 1.45 | .150             | ไม่ต่างกัน |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 4.12<br>(มาก)     | 4.00<br>(มาก) | 1.26 | .210             | ไม่ต่างกัน |

#### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามช่วงอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างช่วงอายุพบว่า

ความอยู่ดีมีสุข ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุข เท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความอยู่ดีมีสุขเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุพบว่า ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุมีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .008) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุพบว่าความอยู่ดีมีสุข แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .040)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 31-35 ปี

มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุพบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุมีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .374) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุพบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .034)

ความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก อายุระหว่าง 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความทุ่มเทในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุพบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุมีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .031) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุพบว่าความทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .492)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามช่วงอายุ

| ความผูกพันต่อองค์กร              | ค่าเฉลี่ย (ระดับ) |               |               |                     |               |
|----------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
|                                  | ต่ำกว่า 20 ปี     | 20-25 ปี      | 26-30 ปี      | 31-35 ปี            | มากกว่า 35 ปี |
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 3.78<br>(มาก)     | 3.57<br>(มาก) | 3.55<br>(มาก) | 3.90<br>(มาก)       | 3.90<br>(มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.95<br>(มาก)     | 3.74<br>(มาก) | 3.55<br>(มาก) | 3.90<br>(มาก)       | 3.90<br>(มาก) |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 4.00<br>(มาก)     | 4.14<br>(มาก) | 3.98<br>(มาก) | 4.22<br>(มากที่สุด) | 4.05<br>(มาก) |

| ความผูกพันต่อองค์กร              | Test of Homogeneity of Variances | Test of Equality of Mean | สรุปผล     |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | .008                             | .040 (Welch)             | แตกต่าง    |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | .374                             | .034 (ANOVA)             | แตกต่าง    |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | .031                             | .492 (Welch)             | ไม่แตกต่าง |

### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า

ความอยู่ดีมีสุข ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกร/หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกรอาวุโส/หัวหน้าส่วนอาวุโส มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความอยู่ดีมีสุขเปรียบเทียบระหว่างแต่ละตำแหน่งงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานมีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .047) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานพบว่าความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .159)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกร/หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกรอาวุโส/หัวหน้าส่วนอาวุโส มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.84 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างแต่ละตำแหน่งงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานมีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .001) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .267)

ความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกร/หัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก ตำแหน่งงานวิศวกรอาวุโส/หัวหน้าส่วนอาวุโส มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความทุ่มเทในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างแต่ละตำแหน่งงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานมีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .000) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่าความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .755)

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร                  | ค่าเฉลี่ย (ระดับ)                          |                          |                       |                                       |
|--------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
|                                      | ผู้ช่วยช่างฝีมือ/<br>ผู้ช่วยช่าง<br>เทคนิค | ช่างฝีมือ/ช่าง<br>เทคนิค | วิศวกร/<br>หัวหน้างาน | วิศวกรอาวุโส/<br>หัวหน้างาน<br>อาวุโส |
| ความอยู่ดีมีสุข                      | 3.46<br>(มาก)                              | 3.80<br>(มาก)            | 3.66<br>(มาก)         | 3.85<br>(มาก)                         |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ<br>องค์กร | 3.46<br>(มาก)                              | 3.82<br>(มาก)            | 3.81<br>(มาก)         | 3.84<br>(มาก)                         |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                 | 3.33<br>(ปานกลาง)                          | 4.13<br>(มาก)            | 3.85<br>(มาก)         | 4.29<br>(มากที่สุด)                   |

| ความผูกพันต่อองค์กร                  | Test of Homogeneity<br>of Variances | Test of Equality of<br>Mean | สรุปผล     |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|
| ความอยู่ดีมีสุข                      | .047                                | .159 (Welch)                | ไม่แตกต่าง |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ<br>องค์กร | .001                                | .267 (Welch)                | ไม่แตกต่าง |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                 | .000                                | .816 (Welch)                | ไม่แตกต่าง |

#### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับรายได้ พบว่าความอยู่ดีมีสุข ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.78 อยู่ในระดับมาก รายได้มากกว่า 25,000 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความอยู่ดีมีสุขเปรียบเทียบระหว่างระดับรายได้ พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างระดับรายได้มีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .141) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับรายได้ พบว่าความอยู่ดีมีสุข ไม่แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .245)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก รายได้มากกว่า 25,000 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างระดับรายได้ พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างระดับรายได้มีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .058) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับรายได้ พบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .075)

ความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก รายได้มากกว่า 25,000 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความทุ่มเทในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างระดับรายได้ พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างระดับรายได้มีค่าแตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .000) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับรายได้ พบว่าความทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Robust Test of Equality of Mean, Welch Sig. = .286)

TNI

TAHITI - NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับรายได้

| ความผูกพันต่อองค์กร              | ค่าเฉลี่ย (ระดับ) |                     |               |               |               |
|----------------------------------|-------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|
|                                  | <10,000           | 10,001-15,000       | 15,001-20,000 | 20,001-25,000 | >25,000       |
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 3.37<br>(ปานกลาง) | 3.65<br>(มาก)       | 3.63<br>(มาก) | 3.78<br>(มาก) | 3.82<br>(มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.50<br>(มาก)     | 3.73<br>(มาก)       | 3.63<br>(มาก) | 3.93<br>(มาก) | 3.87<br>(มาก) |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 3.93<br>(ปานกลาง) | 4.22<br>(มากที่สุด) | 3.98<br>(มาก) | 4.19<br>(มาก) | 4.06<br>(มาก) |

| ความผูกพันต่อองค์กร              | Test of Homogeneity of Variances | Test of Equality of Mean | สรุปผล     |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | .141                             | .245 (ANOVA)             | ไม่แตกต่าง |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | .058                             | .075 (ANOVA)             | ไม่แตกต่าง |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | .000                             | .286 (Welch)             | ไม่แตกต่าง |

#### ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างช่วงอายุงาน พบว่าความอยู่ดีมีสุข ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความอยู่ดีมีสุขเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความอยู่ดีมีสุขเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุงานมีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .493) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุงาน พบว่าความอยู่ดีมีสุขไม่แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .216)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.81 อยู่ใน

ระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่ากับ 3.79 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุงานมีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .441) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุงาน พบว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .935)

ความทุ่มเทในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง > 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความทุ่มเทในการทำงานเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความทุ่มเทในการทำงานเปรียบเทียบระหว่างช่วงอายุงาน พบว่าค่าความแปรปรวนระหว่างช่วงอายุงานมีค่าไม่แตกต่างกัน (Test of Homogeneity of Variances, Sig. = .636) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุงาน พบว่าความทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ANOVA Sig. = .463)

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร              | ค่าเฉลี่ย (ระดับ)   |               |               |               |               |
|----------------------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                                  | <1 ปี               | >1 - 3 ปี     | >3 - 5 ปี     | >5 - 10 ปี    | >10 ปี        |
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 3.71<br>(มาก)       | 3.66<br>(มาก) | 3.56<br>(มาก) | 3.65<br>(มาก) | 3.90<br>(มาก) |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 3.82<br>(มาก)       | 3.75<br>(มาก) | 3.70<br>(มาก) | 3.81<br>(มาก) | 3.79<br>(มาก) |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 4.26<br>(มากที่สุด) | 4.09<br>(มาก) | 3.98<br>(มาก) | 4.00<br>(มาก) | 4.09<br>(มาก) |

| ความผูกพันต่อองค์กร              | Test of Homogeneity of Variances | Test of Equality of Mean | สรุปผล     |
|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | .493                             | .216 (ANOVA)             | ไม่แตกต่าง |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | .441                             | .935 (ANOVA)             | ไม่แตกต่าง |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | .636                             | .463 (ANOVA)             | ไม่แตกต่าง |

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$  : ปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. (2-tailed) = .000 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .708 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร

|                        | ความผูกพันต่อองค์กร |               |
|------------------------|---------------------|---------------|
|                        | Pearson Correlation | Sig. 2-tailed |
| ปัจจัยด้านงาน          | .708**              | .000          |
| ความท้าทายของงาน       | .584**              | .000          |
| อิสระในการทำงาน        | .468**              | .000          |
| ความสำคัญของงาน        | .638**              | .000          |
| การยอมรับจากหัวหน้างาน | .492**              | .000          |

หมายเหตุ: \*\*ระดับความเชื่อมั่น .01

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .584 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

อิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .468 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .638 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

การยอมรับจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .492 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$  : ปัจจัยด้านองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน มีค่า Sig. (2-tailed) = .000 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .621 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

|                          | ความผูกพันต่อองค์กร |               |
|--------------------------|---------------------|---------------|
|                          | Pearson Correlation | Sig. 2-tailed |
| ปัจจัยด้านองค์กร         | .621**              | .000          |
| บรรยากาศการทำงานในองค์กร | .485**              | .000          |
| ภาพลักษณ์ขององค์กร       | .577**              | .000          |

หมายเหตุ: \*\*ระดับความเชื่อมั่น .01

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

บรรยากาศการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .485 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ .577 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

#### ตอนที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นได้แก่ ความท้าทายของงาน อิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน การยอมรับจากหัวหน้างาน บรรยากาศการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ของบริษัท กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นดังนี้

สมการที่ 1 นำเข้า ความมั่นคงในการทำงาน (ไม่มีการตัดออก)

สมการที่ 2 นำเข้า ภาพลักษณ์ของบริษัท (ไม่มีการตัดออก)

สมการที่ 3 นำเข้า ความท้าทายของงาน (ไม่มีการตัดออก)

สมการที่ 4 นำเข้า บรรยากาศการทำงานในองค์กร (ไม่มีการตัดออก) และยุติการ

นำเข้าตัวแปร

ทั้งสมการที่ 1 2 3 และ 4 ค่า Sig. = .000 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  สรุปว่าตัวแปรต้นอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม

สมการที่ 1 มี 1 ตัวแปร มีอำนาจในการทำนายผลเท่ากับ .404 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากอิทธิพลของ ความมั่นคงในการทำงานร้อยละ 40.4 เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 59.6

สมการที่ 2 มี 2 ตัวแปร มีอำนาจในการทำนายผลเท่ากับ .520 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากอิทธิพลของ ความมั่นคงในการทำงานและภาพลักษณ์ของบริษัท ร้อยละ 52 เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 48

สมการที่ 3 มี 3 ตัวแปร มีอำนาจในการทำนายผลเท่ากับ .601 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากอิทธิพลของ ความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์ของบริษัท และความท้าทายของงาน ร้อยละ 60.1 เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 39.9

สมการที่ 4 มี 4 ตัวแปร มีอำนาจในการทำนายผลเท่ากับ .608 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากอิทธิพลของ ความมั่นคงในการทำงาน ภาพลักษณ์ของบริษัท ความท้าทายของงาน และบรรยากาศการทำงานในองค์กรร้อยละ 60.8 เกิดจากปัจจัยอื่นๆ ร้อยละ 39.2

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1                          | .638 <sup>a</sup> | .407     | .404              | .41734                     | .407              | 123.030  | 1   | 179 | .000          | 1.693         |
| 2                          | .725 <sup>b</sup> | .525     | .520              | .37470                     | .118              | 44.058   | 1   | 178 | .000          |               |
| 3                          | .779 <sup>c</sup> | .607     | .601              | .34168                     | .082              | 37.073   | 1   | 177 | .000          |               |
| 4                          | .785 <sup>d</sup> | .617     | .608              | .33851                     | .009              | 4.330    | 1   | 176 | .039          |               |

หมายเหตุ : a. Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน

b. Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท

c. Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน

d. Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

e. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

| Coefficients <sup>a</sup>    |                             |            |                           |        |      |                                 |             |              |         |      |                         |       |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|                              | B                           | Std. Error |                           |        |      | Lower Bound                     | Upper Bound | Zero-Order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
|                              |                             |            | Beta                      |        |      |                                 |             |              |         |      |                         |       |
| (Constant)                   | 1.669                       | .199       |                           | 8.380  | .000 | 1.276                           | 2.062       |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .581                        | .052       | .638                      | 11.092 | .000 | .478                            | .685        | .638         | .638    | .638 | 1.000                   | 1.000 |
| (Constant)                   | .932                        | .210       |                           | 4.432  | .000 | .517                            | 1.348       |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .439                        | .052       | .482                      | 8.491  | .000 | .337                            | .541        | .638         | .537    | .439 | .828                    | 1.208 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .333                        | .050       | .377                      | 6.638  | .000 | .234                            | .432        | .577         | .445    | .343 | .828                    | 1.208 |
| (Constant)                   | .215                        | .225       |                           | .954   | .341 | -.229                           | .659        |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .325                        | .051       | .356                      | 6.394  | .000 | .224                            | .425        | .638         | .433    | .301 | .715                    | 1.399 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .292                        | .046       | .330                      | 6.314  | .000 | .201                            | .383        | .577         | .429    | .297 | .811                    | 1.234 |
| ความท้าทายของงาน             | .330                        | .054       | .324                      | 6.089  | .000 | .223                            | .437        | .584         | .416    | .287 | .783                    | 1.277 |
| (Constant)                   | .107                        | .229       |                           | .467   | .641 | -.345                           | .559        |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .296                        | .052       | .325                      | 5.680  | .000 | .193                            | .399        | .638         | .394    | .265 | .665                    | 1.503 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .259                        | .048       | .294                      | 5.362  | .000 | .164                            | .355        | .577         | .375    | .250 | .726                    | 1.377 |
| ความท้าทายของงาน             | .321                        | .054       | .315                      | 5.959  | .000 | .215                            | .427        | .584         | .410    | .278 | .778                    | 1.285 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .100                        | .048       | .115                      | 2.081  | .039 | .005                            | .194        | .485         | .155    | .097 | .712                    | 1.404 |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

### การเขียนสมการพยากรณ์

จาก Model Summary สามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = 0.107 + 0.296 (ความสำคัญของงาน) + 0.259 (ภาพลักษณ์บริษัท) + 0.321 (ความท้าทายของงาน) + 0.1 (บรรยากาศการทำงานในองค์กร)

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

### ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยทั้งหมดมีลักษณะความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยทั้งหมดมีลักษณะความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

### ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อนำปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กรทั้งหมดมาวิเคราะห์หาอิทธิพลที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธี การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรม SPSS สามารถเขียนเป็น สมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร =  $0.107 + 0.296 (\text{ความสำคัญของงาน}) + 0.259 (\text{ภาพลักษณ์บริษัท}) + 0.321 (\text{ความท้าทายของงาน}) + 0.1 (\text{บรรยากาศการทำงานในองค์กร})$

### **การอภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยแสดงผลว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ รายได้ आयงาน ตำแหน่งงาน ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เห็นได้จากค่าเฉลี่ยของความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมากซึ่งไม่สอดคล้องกับ (ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานแต่สอดคล้องบางส่วนกับ (รักษัรศมี วุฒิมานพ, 2555) ที่ได้ทำการศึกษารื่องลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพ ได้แก่ ความ

ก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผล และมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์กร ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ควรดำเนินการที่ปัจจัยทั้งสามด้าน ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ขององค์กร ประกอบด้วย การยึดถือคุณธรรมในการทำงาน ภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของบุคคลภายนอก การยอมรับจากสังคมและชุมชน องค์กรจึงควรดำเนินการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อเน้นถึงความโปร่งใสและยุติธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในการดำเนินกิจการ องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสังคม และภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสังคม

2. ความสำคัญของงาน องค์กรควรสื่อสารให้พนักงานทราบ และตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ มีการชมเชยความสำเร็จของงานโดยหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความท้าทายของงาน องค์กรควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้กับพนักงาน มอบหมายอำนาจในการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล หากต้องมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานควรมีการสอนงานเพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้เพียงพอ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

4. บรรยากาศการทำงานในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์ นอกเหนือจากเรื่องงานโดยตรง ที่ร่วมกันทำทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มความไว้วางใจระหว่างกันของพนักงาน และเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บตัวอย่างจากพนักงานที่มีหน้าที่งานเกี่ยวข้องกับการทำงานทางด้านเทคนิค

ในงานวิจัยครั้งต่อไปนักวิจัยอาจเก็บตัวอย่างจากพนักงานในตำแหน่งหน้าที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีหน้าที่งานเกี่ยวข้องกับการทำงานทางด้านเทคนิค

บรรณานุกรม

TNI

### บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมการจัดหางาน. (2559). **ความต้องการแรงงานตามหมวดอาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก [https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwin4Y6\\_o8zTAhWGp48KHS7iCHQQFggIMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.m-society.go.th%2Farticle\\_attach%2F16802%2F19500.doc&usq=AFQjCNF\\_OvUQeEhOXwFgrMkuc1LvWCGL-A](https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwin4Y6_o8zTAhWGp48KHS7iCHQQFggIMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.m-society.go.th%2Farticle_attach%2F16802%2F19500.doc&usq=AFQjCNF_OvUQeEhOXwFgrMkuc1LvWCGL-A).
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). **ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (เทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ; จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์; ไชยนันต์ ปัญญาศิริ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎีวิธีการวิจัย การวัดและงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- รพีพรรณ สุพรรณพัฒน. (2554). **การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโซฟิเทล เซนทารา แกรนด์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). **ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ :  
 เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2560). จำนวนผู้ประกอบการ และจำนวนพนักงานของ  
 อุตสาหกรรมไฟฟ้า. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560, จาก [http://www.thaieei.com/eiu/  
 TableauPage.aspx?MenuID=35](http://www.thaieei.com/eiu/TableauPage.aspx?MenuID=35).
- สมนึก ภัทธีธร. (2546). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สุธานันท์ หนูกุลอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท  
 การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.  
 วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด  
 ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Abraham Maslow. (1970). **Motivation and Personality**. 2<sup>nd</sup> ed. New York :  
 Harper & Row.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Clayton Alderfer. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in  
 Organizational Settings**. New York : Free Press.
- Cochran. (1977). **Sampling Techniques**. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Wiley.
- Cronbach. (1990). **Coefficient Alpha and Internal Structure of Tests**. Retrieved  
 April 2, 2016, from [https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/  
 cronbach\\_citation\\_classic\\_alpha.pdf](https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/cronbach_citation_classic_alpha.pdf).
- Herzberg Mausner; and Snyderman. (1959). **The Motivation to Work**. New York :  
 John Wiley & Son.
- Rovinelli; and Hambleton. (1977). On the Use of Content Specialists in the  
 Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of  
 Educational Research**. 2 : 49-60.
- The Gallop Organization. (2006). Gallup Study : Engaged Employees Inspire  
 Company Innovation. **Gallup Management Journal**. 3 : 78-80.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้าน  
ในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า (กรณีศึกษา ABC)

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มบุคลากรที่ทำงานเทคนิคเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้ตอบไม่ต้องลงชื่อ และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร งาน และความผูกพันต่อองค์กร

ไชยวัฒน์ ยังให้ผล

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร  
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

TNI

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพของท่าน

### 1. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

### 2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 20 ปี
- ☐ 20-25 ปี
- ☐ 26-30 ปี
- ☐ 31-35 ปี
- ☐ มากกว่า 35 ปี

### 3. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
- ☐ สมรส
- ☐ หม้าย/หย่าร้าง

### 4. ระดับการศึกษา

- ☐ น้อยกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ มากกว่าปริญญาโท

### 5. ตำแหน่งงาน

- ☐ ระดับผู้ช่วยช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่างเทคนิค (ระดับ 3)
- ☐ ระดับช่างเทคนิค (ระดับ 4)
- ☐ ระดับหัวหน้างาน (ระดับ 5)
- ☐ ระดับหัวหน้างานอาวุโส (ระดับ 6)

## 6. อายุงานรวมทั้งหมด

- ☐ ไม่ถึง 1 ปี
- ☐ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี
- ☐ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี
- ☐ 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี
- ☐ 10 ปีขึ้นไป

## 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ☐ 10,001-15,000 บาท
- ☐ 15,001-20,000 บาท
- ☐ 20,001-25,000 บาท
- ☐ มากกว่า 25,000 บาท



TNI

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร งาน และความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| ข้อที่                       | คำถาม                                                                   | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| <b>ความท้าทายของงาน</b>      |                                                                         |                   |          |          |             |                      |
| 8                            | ท่านทราบว่าท่านถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน                             |                   |          |          |             |                      |
| 9                            | ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ       |                   |          |          |             |                      |
| 10                           | ท่านมีโอกาสทำสิ่งที่ท่านทำได้ดีที่สุดในทุกวันนี้                        |                   |          |          |             |                      |
| <b>ความมีอิสระในการทำงาน</b> |                                                                         |                   |          |          |             |                      |
| 11                           | ท่านสามารถกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง               |                   |          |          |             |                      |
| 12                           | กฎ ระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย         |                   |          |          |             |                      |
| 13                           | ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม                        |                   |          |          |             |                      |
| <b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>  |                                                                         |                   |          |          |             |                      |
| 14                           | งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กรของท่าน               |                   |          |          |             |                      |
| 15                           | พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านนั้นสำคัญ |                   |          |          |             |                      |
| 16                           | ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน     |                   |          |          |             |                      |

| ข้อที่                          | คำถาม                                                                      | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| <b>การยอมรับจากหัวหน้างาน</b>   |                                                                            |                   |          |          |             |                      |
| 17                              | งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน          |                   |          |          |             |                      |
| 18                              | ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า                             |                   |          |          |             |                      |
| 19                              | ท่านเคยได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี                             |                   |          |          |             |                      |
| <b>บรรยากาศการทำงานในองค์กร</b> |                                                                            |                   |          |          |             |                      |
| 20                              | ท่านมีผู้ร่วมงานที่คอยสนับสนุนในการทำงานของท่าน                            |                   |          |          |             |                      |
| 21                              | เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ        |                   |          |          |             |                      |
| 22                              | ท่านสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นประจำ                               |                   |          |          |             |                      |
| <b>ภาพลักษณ์องค์กร</b>          |                                                                            |                   |          |          |             |                      |
| 23                              | บริษัทที่ท่านทำงานยึดถือคุณธรรมในการทำงาน                                  |                   |          |          |             |                      |
| 24                              | บริษัทที่ท่านทำงานมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาบุคคลภายนอก                       |                   |          |          |             |                      |
| 25                              | บริษัทที่ท่านทำงานได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม                          |                   |          |          |             |                      |
| <b>ความอยู่ดีมีสุข</b>          |                                                                            |                   |          |          |             |                      |
| 26                              | ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้                                 |                   |          |          |             |                      |
| 27                              | ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการทำงานในบริษัทแห่งนี้                      |                   |          |          |             |                      |
| 28                              | ท่านอยากอยู่ทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินการร่วมกัน |                   |          |          |             |                      |

| ข้อที่                                  | คำถาม                                                                                           | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| <b>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b> |                                                                                                 |                   |          |          |             |                      |
| 29                                      | เมื่อบริษัทประสบปัญหา ท่านอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาไปด้วย                          |                   |          |          |             |                      |
| 30                                      | ท่านพยายามอธิบายให้ข้อมูลที่ถูกต้องเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดี               |                   |          |          |             |                      |
| 31                                      | ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ                                                  |                   |          |          |             |                      |
| <b>ความทุ่มเทในการทำงาน</b>             |                                                                                                 |                   |          |          |             |                      |
| 32                                      | ท่านทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน                                                                |                   |          |          |             |                      |
| 33                                      | ท่านทำอย่างสุดความสามารถ แม้ว่าจะยากอย่างไรก็ตาม                                                |                   |          |          |             |                      |
| 34                                      | ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในบริษัทแห่งนี้ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากกว่าเดิม |                   |          |          |             |                      |



TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ข.  
ผลคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

**การตรวจสอบความเที่ยงตรง**  
**สรุปการทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

| องค์ประกอบ                                  | ข้อที่ | ข้อคำถาม                                                                                                                                                                               | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |              |              |     |      |        |
|---------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-----|------|--------|
|                                             |        |                                                                                                                                                                                        | ท่านที่<br>1            | ท่านที่<br>2 | ท่านที่<br>3 | รวม | IOC  | สรุปผล |
| เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 1      | เพศ<br>○ ชาย   ○ หญิง                                                                                                                                                                  | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                             | 2      | อายุ<br>○ ต่ำกว่า 20 ปี<br>○ 20-25 ปี<br>○ 26-30 ปี<br>○ 31-35 ปี<br>○ มากกว่า 35 ปี                                                                                                   | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                             | 3      | สถานะภาพสมรส<br>○ โสด<br>○ สมรส<br>○ หม้าย/หย่าร้าง                                                                                                                                    | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                             | 4      | ระดับการศึกษา<br>○ น้อยกว่าปริญญาตรี<br>○ ปริญญาตรี<br>○ ปริญญาโท<br>○ มากกว่าปริญญาโท                                                                                                 | +1                      | 0            | +1           | 2   | 0.67 | ใช้ได้ |
|                                             | 5      | ตำแหน่งงาน<br>○ ระดับผู้ช่วย<br>ช่างฝีมือ/ผู้ช่วยช่าง<br>เทคนิค (ระดับ 3)<br>○ ระดับช่างเทคนิค<br>(ระดับ 4)<br>○ ระดับหัวหน้างาน<br>(ระดับ 5)<br>○ ระดับหัวหน้างาน<br>อาวุโส (ระดับ 6) | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |

| องค์กรประกอบ | ข้อที่ | ข้อคำถาม                                                                                                                                          | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |              |              |     |     |        |
|--------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-----|-----|--------|
|              |        |                                                                                                                                                   | ท่านที่<br>1            | ท่านที่<br>2 | ท่านที่<br>3 | รวม | IOC | สรุปผล |
|              | 6      | อายุงานรวมทั้งหมด<br>○ ไม่ถึง 1 ปี<br>○ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี<br>○ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี<br>○ 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี<br>○ 10 ปีขึ้นไป | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|              | 7      | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<br>○ ต่ำกว่า 10,000 บาท<br>○ 10,001-15,000 บาท<br>○ 15,001-20,000 บาท<br>○ 20,001-25,000 บาท<br>○ มากกว่า 25,000 บาท         | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร งาน และความผูกพันต่อองค์กร

| องค์ประกอบ                                                                                                        | ข้อที่                | ข้อความถาม                                                              | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |              |              |     |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-----|-----|--------|
|                                                                                                                   |                       |                                                                         | ท่านที่<br>1            | ท่านที่<br>2 | ท่านที่<br>3 | รวม | IOC | สรุปผล |
| 1. ความท้าทายของงานหมายถึงมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจนเป็นที่ยอมรับ และต้องใช้ความพยายามเพื่อทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย | ความท้าทายของงาน      |                                                                         |                         |              |              |     |     |        |
|                                                                                                                   | 8                     | ท่านทราบว่าท่านถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน                             | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 9                     | ท่านต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ       | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 10                    | ท่านมีโอกาสดำเนินสิ่งที่ท่านทำได้ดีที่สุดทุกวัน                         | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
| 2. อิสระในการทำงานหมายถึง มีทรัพยากรและอำนาจในการตัดสินใจเพียงพอในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ                       | ความมีอิสระในการทำงาน |                                                                         |                         |              |              |     |     |        |
|                                                                                                                   | 11                    | ท่านสามารถกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง               | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 12                    | กฎ ระเบียบขององค์กรไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมาย         | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 13                    | ท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเหมาะสม                        | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
| 3. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่สำคัญ และได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร           | ความมั่นคงในการทำงาน  |                                                                         |                         |              |              |     |     |        |
|                                                                                                                   | 14                    | งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กรของท่าน               | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 15                    | พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านนั้นสำคัญ | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                                   | 16                    | ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน     | +1                      | +1           | +1           | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |

| องค์ประกอบ                                                                                                   | ข้อที่                   | ข้อความถาม                                                          | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |           |     |     |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----|-----|--------|
|                                                                                                              |                          |                                                                     | ท่านที่ 1               | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | รวม | IOC | สรุปผล |
| 4. การยอมรับจากหัวหน้างานหมายถึง ความรู้สึกที่หัวหน้างานยอมรับในความสามารถ และมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ | การยอมรับจากหัวหน้างาน   |                                                                     |                         |           |           |     |     |        |
|                                                                                                              | 17                       | งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน   | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 18                       | ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า                      | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 19                       | ท่านเคยได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี                      | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
| 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร                              | บรรยากาศการทำงานในองค์กร |                                                                     |                         |           |           |     |     |        |
|                                                                                                              | 20                       | ท่านมีผู้ร่วมงานที่สนับสนุนในการทำงานของท่าน                        | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 21                       | เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 22                       | ท่านสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นประจำ                        | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
| 6. ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง การเป็นที่ยอมรับขององค์กรในมุมมองจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร                     | ภาพลักษณ์องค์กร          |                                                                     |                         |           |           |     |     |        |
|                                                                                                              | 23                       | บริษัทที่ท่านทำงานยึดถือคุณธรรมในการทำงาน                           | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 24                       | บริษัทที่ท่านทำงานมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาบุคคลภายนอก                | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |
|                                                                                                              | 25                       | บริษัทที่ท่านทำงานได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม                   | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0 | ใช้ได้ |

| องค์ประกอบ                                                                                                                                    | ข้อที่                           | ข้อความถาม                                                                                      | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |           |           |     |      |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----|------|--------|
|                                                                                                                                               |                                  |                                                                                                 | ท่านที่ 1               | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | รวม | IOC  | สรุปผล |
| 7. ความอยู่ดีมีสุข<br>หมายถึง ความสุข<br>และความภาคภูมิใจ<br>ในการทำงานที่<br>รับผิดชอบ                                                       | ความอยู่ดีมีสุข                  |                                                                                                 |                         |           |           |     |      |        |
|                                                                                                                                               | 26                               | ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้                                                      | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 27                               | ท่านรู้สึกได้รับความไว้วางใจในการทำงานในบริษัทแห่งนี้                                           | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 28                               | ท่านอยากอยู่ทำงานที่บริษัทแห่งนี้เพื่อเห็นความสำเร็จของการดำเนินการร่วมกัน                      | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
| 8. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร<br>หมายถึง ความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของตนเอง | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร |                                                                                                 |                         |           |           |     |      |        |
|                                                                                                                                               | 29                               | เมื่อบริษัทประสบปัญหาท่านอยากมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหา นั้นด้วย                          | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 30                               | ท่านพยายามอธิบายให้ข้อมูลที่ถูกต้องเมื่อได้ยินคนวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดี               | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 31                               | ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ                                                  | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
| 9. ความทุ่มเทในการทำงานหมายถึง การเต็มใจที่จะทำงานที่ยากเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย                                                        | ความทุ่มเทในการทำงาน             |                                                                                                 |                         |           |           |     |      |        |
|                                                                                                                                               | 32                               | ท่านทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน                                                                | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 33                               | ท่านทำอย่างสุดความสามารถ แม้ว่าจะงานจะยากอย่างไรก็ตาม                                           | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               | 34                               | ท่านยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งต่างๆ ในบริษัทแห่งนี้ แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามมากกว่าเดิม | +1                      | +1        | +1        | 3   | 1.0  | ใช้ได้ |
|                                                                                                                                               |                                  | ผลการทดสอบรวม                                                                                   |                         |           |           |     | 0.99 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ค.  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

TNI

### ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 14 Case Processing Summary

|                       | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid           | 30 | 100.0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
| Total                 | 30 | 100.0 |

หมายเหตุ : a. Listwise Deletion Based on all Variables in the Procedure

ตารางที่ 15 Reliability Statistics

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .929                   | 27         |

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 16 Group Statistics

|                                  | เพศ | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------------------------|-----|-----|--------|----------------|-----------------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 1   | 119 | 3.7367 | .63316         | .05804          |
|                                  | 2   | 62  | 3.6344 | .70829         | .08995          |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 1   | 119 | 3.8123 | .58808         | .05391          |
|                                  | 2   | 62  | 3.6774 | .60948         | .07740          |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 1   | 119 | 4.1261 | .60443         | .05541          |
|                                  | 2   | 62  | 4.0000 | .70129         | .08906          |

ตารางที่ 17 Independent Samples Test

|                                  |                             | Levene's Test for Equality of Variances |      | t-test for Equality of Means |         |                 |                 |                       |                                           |        |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|------|------------------------------|---------|-----------------|-----------------|-----------------------|-------------------------------------------|--------|
|                                  |                             | F                                       | Sig. | t                            | df      | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |        |
|                                  |                             |                                         |      |                              |         |                 |                 |                       | Lower                                     | Upper  |
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Equal variances assumed     | .303                                    | .583 | .990                         | 179     | .324            | .10229          | .10333                | -.10162                                   | .30619 |
|                                  | Equal variances not assumed |                                         |      | .955                         | 112.304 | .341            | .10229          | .10705                | -.10982                                   | .31439 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Equal variances assumed     | .000                                    | .983 | 1.446                        | 179     | .150            | .13491          | .09327                | -.04914                                   | .31895 |
|                                  | Equal variances not assumed |                                         |      | 1.430                        | 119.941 | .155            | .13491          | .09433                | -.05186                                   | .32167 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Equal variances assumed     | .784                                    | .377 | 1.259                        | 179     | .210            | .12605          | .10010                | -.07148                                   | .32358 |
|                                  | Equal variances not assumed |                                         |      | 1.202                        | 108.920 | .232            | .12605          | .10489                | -.08184                                   | .33394 |

## ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามช่วงอายุ

ตารางที่ 18 Descriptives

|                                         |       | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|-----------------------------------------|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                                         |       |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                         | 1     | 6   | 3.7778 | 1.12875        | .46081     | 2.5932                           | 4.9623      | 2.33    | 5.00    |
|                                         | 2     | 53  | 3.5660 | .57951         | .07960     | 3.4063                           | 3.7258      | 2.33    | 5.00    |
|                                         | 3     | 45  | 3.5481 | .74926         | .11169     | 3.3230                           | 3.7733      | 1.00    | 5.00    |
|                                         | 4     | 29  | 3.8966 | .53529         | .09940     | 3.6929                           | 4.1002      | 3.00    | 5.00    |
|                                         | 5     | 48  | 3.8681 | .60627         | .08751     | 3.6920                           | 4.0441      | 2.33    | 5.00    |
|                                         | Total | 181 | 3.7017 | .65969         | .04903     | 3.6049                           | 3.7984      | 1.00    | 5.00    |
| ความรู้สึกรับ<br>ส่วนหนึ่งของ<br>องค์กร | 1     | 6   | 3.9444 | .71233         | .29081     | 3.1969                           | 4.6920      | 3.00    | 5.00    |
|                                         | 2     | 53  | 3.7421 | .51325         | .07050     | 3.6007                           | 3.8836      | 2.33    | 5.00    |
|                                         | 3     | 45  | 3.5481 | .70049         | .10442     | 3.3377                           | 3.7586      | 1.00    | 4.33    |
|                                         | 4     | 29  | 3.8966 | .41884         | .07778     | 3.7372                           | 4.0559      | 3.00    | 5.00    |
|                                         | 5     | 48  | 3.8958 | .61562         | .08886     | 3.7171                           | 4.0746      | 2.33    | 5.00    |
|                                         | Total | 181 | 3.7661 | .59726         | .04439     | 3.6785                           | 3.8537      | 1.00    | 5.00    |
| ความทุ่มเทใน<br>การทำงาน                | 1     | 6   | 4.0000 | 1.29957        | .53055     | 2.6362                           | 5.3638      | 1.67    | 5.00    |
|                                         | 2     | 53  | 4.1384 | .56777         | .07799     | 3.9819                           | 4.2949      | 3.00    | 5.00    |
|                                         | 3     | 45  | 3.9778 | .70853         | .10562     | 3.7649                           | 4.1906      | 1.67    | 5.00    |
|                                         | 4     | 29  | 4.2184 | .47372         | .08797     | 4.0382                           | 4.3986      | 3.33    | 5.00    |
|                                         | 5     | 48  | 4.0486 | .63391         | .09150     | 3.8645                           | 4.2327      | 1.67    | 5.00    |
|                                         | Total | 181 | 4.0829 | .64013         | .04758     | 3.9890                           | 4.1768      | 1.67    | 5.00    |

ตารางที่ 19 Test of Homogeneity of Variances

|                                  | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|----------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | 3.550            | 4   | 176 | .008 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 1.068            | 4   | 176 | .374 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | 2.715            | 4   | 176 | .031 |

ตารางที่ 20 ANOVA

|                                  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Between Groups | 4.501          | 4   | 1.125       | 2.682 | .033 |
|                                  | Within Groups  | 73.833         | 176 | .420        |       |      |
|                                  | Total          | 78.334         | 180 |             |       |      |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Between Groups | 3.660          | 4   | .915        | 2.660 | .034 |
|                                  | Within Groups  | 60.550         | 176 | .344        |       |      |
|                                  | Total          | 64.210         | 180 |             |       |      |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Between Groups | 1.290          | 4   | .323        | .783  | .537 |
|                                  | Within Groups  | 72.467         | 176 | .412        |       |      |
|                                  | Total          | 73.757         | 180 |             |       |      |

ตารางที่ 21 Robust Tests of Equality of Means

|                                  |       | Statistic <sup>a</sup> | df1 | df2    | Sig. |
|----------------------------------|-------|------------------------|-----|--------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Welch | 2.854                  | 4   | 31.547 | .040 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Welch | 2.213                  | 4   | 32.161 | .090 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Welch | .872                   | 4   | 31.547 | .492 |

หมายเหตุ : a. Asymptotically F distributed.

## ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 22 Descriptives

|                                   |       | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|-----------------------------------|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                                   |       |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                   | 1     | 27  | 3.4568 | .88263         | .16986     | 3.1076                           | 3.8059      | 1.00    | 5.00    |
|                                   | 2     | 49  | 3.8027 | .65234         | .09319     | 3.6153                           | 3.9901      | 2.00    | 5.00    |
|                                   | 3     | 72  | 3.6574 | .55375         | .06526     | 3.5273                           | 3.7875      | 2.33    | 5.00    |
|                                   | 4     | 33  | 3.8485 | .63514         | .11056     | 3.6233                           | 4.0737      | 2.33    | 5.00    |
|                                   | Total | 181 | 3.7017 | .65969         | .04903     | 3.6049                           | 3.7984      | 1.00    | 5.00    |
| ความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 1     | 27  | 3.4568 | .91122         | .17536     | 3.0963                           | 3.8173      | 1.00    | 5.00    |
|                                   | 2     | 49  | 3.8163 | .58950         | .08421     | 3.6470                           | 3.9856      | 2.33    | 5.00    |
|                                   | 3     | 72  | 3.8148 | .42566         | .05016     | 3.7148                           | 3.9148      | 2.67    | 5.00    |
|                                   | 4     | 33  | 3.8384 | .55977         | .09744     | 3.6399                           | 4.0369      | 2.33    | 5.00    |
|                                   | Total | 181 | 3.7661 | .59726         | .04439     | 3.6785                           | 3.8537      | 1.00    | 5.00    |
| ความทุ่มเทในการทำงาน              | 1     | 27  | 4.0000 | .89156         | .17158     | 3.6473                           | 4.3527      | 1.67    | 5.00    |
|                                   | 2     | 49  | 4.1361 | .74199         | .10600     | 3.9229                           | 4.3492      | 1.67    | 5.00    |
|                                   | 3     | 72  | 4.1065 | .42909         | .05057     | 4.0056                           | 4.2073      | 3.00    | 5.00    |
|                                   | 4     | 33  | 4.0202 | .63977         | .11137     | 3.7934                           | 4.2471      | 1.67    | 5.00    |
|                                   | Total | 181 | 4.0829 | .64013         | .04758     | 3.9890                           | 4.1768      | 1.67    | 5.00    |

ตารางที่ 23 Test of Homogeneity of Variances

|                                   | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-----------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                   | 2.709            | 3   | 177 | .047 |
| ความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 6.128            | 3   | 177 | .001 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน              | 6.720            | 3   | 177 | .000 |

ตารางที่ 24 ANOVA

|                                  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Between Groups | 2.972          | 3   | .991        | 2.327 | .076 |
|                                  | Within Groups  | 75.362         | 177 | .426        |       |      |
|                                  | Total          | 78.334         | 180 |             |       |      |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Between Groups | 3.050          | 3   | 1.017       | 2.942 | .035 |
|                                  | Within Groups  | 61.160         | 177 | .346        |       |      |
|                                  | Total          | 64.210         | 180 |             |       |      |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Between Groups | .494           | 3   | .165        | .398  | .755 |
|                                  | Within Groups  | 73.263         | 177 | .414        |       |      |
|                                  | Total          | 73.757         | 180 |             |       |      |

ตารางที่ 25 Robust Tests of Equality of Means

|                                  |       | Statistic <sup>a</sup> | df1 | df2    | Sig. |
|----------------------------------|-------|------------------------|-----|--------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Welch | 1.777                  | 3   | 71.946 | .159 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Welch | 1.344                  | 3   | 68.898 | .267 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Welch | .313                   | 3   | 67.333 | .816 |

หมายเหตุ : a. Asymptotically F distributed.

## ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้

ตารางที่ 26 Descriptives

|                                     |       | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|-------------------------------------|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                                     |       |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                     | 1     | 10  | 3.3667 | .92229         | .29165     | 2.7069                           | 4.0264      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 2     | 35  | 3.6476 | .75815         | .12815     | 3.3872                           | 3.9081      | 2.00    | 5.00    |
|                                     | 3     | 51  | 3.6340 | .49556         | .06939     | 3.4946                           | 3.7734      | 2.67    | 4.67    |
|                                     | 4     | 32  | 3.7813 | .75067         | .13270     | 3.5106                           | 4.0519      | 1.00    | 5.00    |
|                                     | 5     | 53  | 3.8176 | .60470         | .08306     | 3.6509                           | 3.9843      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 3.7017 | .65969         | .04903     | 3.6049                           | 3.7984      | 1.00    | 5.00    |
| ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 1     | 10  | 3.5000 | .84984         | .26874     | 2.8921                           | 4.1079      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 2     | 35  | 3.7333 | .65579         | .11085     | 3.5081                           | 3.9586      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 3     | 51  | 3.6340 | .58975         | .08258     | 3.4681                           | 3.7999      | 1.00    | 4.33    |
|                                     | 4     | 32  | 3.9271 | .60898         | .10765     | 3.7075                           | 4.1466      | 1.33    | 5.00    |
|                                     | 5     | 53  | 3.8679 | .46382         | .06371     | 3.7401                           | 3.9958      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 3.7661 | .59726         | .04439     | 3.6785                           | 3.8537      | 1.00    | 5.00    |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                | 1     | 10  | 3.9333 | 1.13093        | .35763     | 3.1243                           | 4.7424      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | 2     | 35  | 4.2190 | .87052         | .14714     | 3.9200                           | 4.5181      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | 3     | 51  | 3.9804 | .51386         | .07195     | 3.8359                           | 4.1249      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 4     | 32  | 4.1875 | .39656         | .07010     | 4.0445                           | 4.3305      | 3.67    | 5.00    |
|                                     | 5     | 53  | 4.0566 | .56514         | .07763     | 3.9008                           | 4.2124      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 4.0829 | .64013         | .04758     | 3.9890                           | 4.1768      | 1.67    | 5.00    |

ตารางที่ 27 Test of Homogeneity of Variances

|                                     | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                     | 1.748            | 4   | 176 | .141 |
| ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 2.333            | 4   | 176 | .058 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                | 8.977            | 4   | 176 | .000 |

ตารางที่ 28 ANOVA

|                                  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Between Groups | 2.373          | 4   | .593        | 1.375 | .245 |
|                                  | Within Groups  | 75.961         | 176 | .432        |       |      |
|                                  | Total          | 78.334         | 180 |             |       |      |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Between Groups | 3.015          | 4   | .754        | 2.168 | .075 |
|                                  | Within Groups  | 61.195         | 176 | .348        |       |      |
|                                  | Total          | 64.210         | 180 |             |       |      |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Between Groups | 1.795          | 4   | .449        | 1.098 | .359 |
|                                  | Within Groups  | 71.962         | 176 | .409        |       |      |
|                                  | Total          | 73.757         | 180 |             |       |      |

ตารางที่ 29 Robust Tests of Equality of Means

|                                  |       | Statistic <sup>a</sup> | df1 | df2    | Sig. |
|----------------------------------|-------|------------------------|-----|--------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Welch | 1.141                  | 4   | 47.282 | .349 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Welch | 1.946                  | 4   | 47.576 | .118 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Welch | 1.294                  | 4   | 47.714 | .286 |

หมายเหตุ : a. Asymptotically F distributed.

## ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 30 Descriptives

|                                     |       | N   | Mean   | Std. Deviation | Std. Error | 95% Confidence Interval for Mean |             | Minimum | Maximum |
|-------------------------------------|-------|-----|--------|----------------|------------|----------------------------------|-------------|---------|---------|
|                                     |       |     |        |                |            | Lower Bound                      | Upper Bound |         |         |
| ความอยู่ดีมีสุข                     | 1     | 29  | 3.7126 | .67685         | .12569     | 3.4552                           | 3.9701      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 2     | 51  | 3.6601 | .62357         | .08732     | 3.4847                           | 3.8355      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 3     | 36  | 3.5556 | .77664         | .12944     | 3.2928                           | 3.8183      | 1.00    | 5.00    |
|                                     | 4     | 23  | 3.6522 | .53634         | .11183     | 3.4202                           | 3.8841      | 2.33    | 4.33    |
|                                     | 5     | 42  | 3.8968 | .62681         | .09672     | 3.7015                           | 4.0922      | 2.67    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 3.7017 | .65969         | .04903     | 3.6049                           | 3.7984      | 1.00    | 5.00    |
| ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | 1     | 29  | 3.8161 | .53886         | .10006     | 3.6111                           | 4.0211      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 2     | 51  | 3.7451 | .53161         | .07444     | 3.5956                           | 3.8946      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 3     | 36  | 3.7037 | .60041         | .10007     | 3.5006                           | 3.9069      | 1.33    | 5.00    |
|                                     | 4     | 23  | 3.8116 | .51075         | .10650     | 3.5907                           | 4.0325      | 2.33    | 4.33    |
|                                     | 5     | 42  | 3.7857 | .75375         | .11631     | 3.5508                           | 4.0206      | 1.00    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 3.7661 | .59726         | .04439     | 3.6785                           | 3.8537      | 1.00    | 5.00    |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                | 1     | 29  | 4.2644 | .71481         | .13274     | 3.9925                           | 4.5363      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | 2     | 51  | 4.0850 | .56507         | .07913     | 3.9260                           | 4.2439      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | 3     | 36  | 3.9815 | .68054         | .11342     | 3.7512                           | 4.2117      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | 4     | 23  | 4.0000 | .62765         | .13087     | 3.7286                           | 4.2714      | 1.67    | 5.00    |
|                                     | 5     | 42  | 4.0873 | .64627         | .09972     | 3.8859                           | 4.2887      | 2.33    | 5.00    |
|                                     | Total | 181 | 4.0829 | .64013         | .04758     | 3.9890                           | 4.1768      | 1.67    | 5.00    |

ตารางที่ 31 Test of Homogeneity of Variances

|                                     | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|-----|-----|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                     | .854             | 4   | 176 | .493 |
| ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | .942             | 4   | 176 | .441 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน                | .639             | 4   | 176 | .636 |

ตารางที่ 32 ANOVA

|                                  |                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Between Groups | 2.516          | 4   | .629        | 1.460 | .216 |
|                                  | Within Groups  | 75.818         | 176 | .431        |       |      |
|                                  | Total          | 78.334         | 180 |             |       |      |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Between Groups | .299           | 4   | .075        | .206  | .935 |
|                                  | Within Groups  | 63.911         | 176 | .363        |       |      |
|                                  | Total          | 64.210         | 180 |             |       |      |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Between Groups | 1.484          | 4   | .371        | .904  | .463 |
|                                  | Within Groups  | 72.273         | 176 | .411        |       |      |
|                                  | Total          | 73.757         | 180 |             |       |      |

ตารางที่ 33 Robust Tests of Equality of Means

|                                  |       | Statistic <sup>a</sup> | df1 | df2    | Sig. |
|----------------------------------|-------|------------------------|-----|--------|------|
| ความอยู่ดีมีสุข                  | Welch | 1.401                  | 4   | 78.511 | .241 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | Welch | .226                   | 4   | 78.615 | .923 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน             | Welch | .747                   | 4   | 76.491 | .563 |

หมายเหตุ : a. Asymptotically F distributed.

## ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 34 Descriptive Statistics

|                          | Mean   | Std.<br>Deviation | N   |
|--------------------------|--------|-------------------|-----|
| ความผูกพันต่อองค์กร      | 3.8502 | .54061            | 181 |
| ความท้าทายของงาน         | 3.9540 | .53145            | 181 |
| ความมีอิสระในการทำงาน    | 3.7201 | .62279            | 181 |
| ความสำคัญของงาน          | 3.7532 | .59358            | 181 |
| การยอมรับจากหัวหน้างาน   | 3.5912 | .59510            | 181 |
| บรรยากาศการทำงานในองค์กร | 3.7606 | .62491            | 181 |
| ภาพลักษณ์บริษัท          | 3.8158 | .61200            | 181 |

ตารางที่ 35 Correlations

|                              |                     | ความผูกพัน<br>ต่อองค์กร | ความ<br>ท้าทาย<br>ของงาน | ความมี<br>อิสระใน<br>การทำงาน | ความ<br>สำคัญ<br>ของงาน | การยอมรับ<br>จากหัวหน้า<br>งาน | บรรยากาศ<br>การทำงาน<br>ในองค์กร | ภาพลักษ<br>ณ์บริษัท |
|------------------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| ความผูกพันต่อ<br>องค์กร      | Pearson Correlation | 1                       | .584 <sup>**</sup>       | .468 <sup>**</sup>            | .638 <sup>**</sup>      | .492 <sup>**</sup>             | .485 <sup>**</sup>               | .577 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     |                         | .000                     | .000                          | .000                    | .000                           | .000                             | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| ความท้าทายของ<br>งาน         | Pearson Correlation | .584 <sup>**</sup>      | 1                        | .339 <sup>**</sup>            | .447 <sup>**</sup>      | .373 <sup>**</sup>             | .296 <sup>**</sup>               | .304 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    |                          | .000                          | .000                    | .000                           | .000                             | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| ความมีอิสระใน<br>การทำงาน    | Pearson Correlation | .468 <sup>**</sup>      | .339 <sup>**</sup>       | 1                             | .505 <sup>**</sup>      | .477 <sup>**</sup>             | .293 <sup>**</sup>               | .350 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    | .000                     |                               | .000                    | .000                           | .000                             | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| ความสำคัญของ<br>งาน          | Pearson Correlation | .638 <sup>**</sup>      | .447 <sup>**</sup>       | .505 <sup>**</sup>            | 1                       | .548 <sup>**</sup>             | .439 <sup>**</sup>               | .415 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    | .000                     | .000                          |                         | .000                           | .000                             | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| การยอมรับจาก<br>หัวหน้างาน   | Pearson Correlation | .492 <sup>**</sup>      | .373 <sup>**</sup>       | .477 <sup>**</sup>            | .548 <sup>**</sup>      | 1                              | .399 <sup>**</sup>               | .360 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    | .000                     | .000                          | .000                    |                                | .000                             | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| บรรยากาศการ<br>ทำงานในองค์กร | Pearson Correlation | .485 <sup>**</sup>      | .296 <sup>**</sup>       | .293 <sup>**</sup>            | .439 <sup>**</sup>      | .399 <sup>**</sup>             | 1                                | .455 <sup>**</sup>  |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    | .000                     | .000                          | .000                    | .000                           |                                  | .000                |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | Pearson Correlation | .577 <sup>**</sup>      | .304 <sup>**</sup>       | .350 <sup>**</sup>            | .415 <sup>**</sup>      | .360 <sup>**</sup>             | .455 <sup>**</sup>               | 1                   |
|                              | Sig. (2-tailed)     | .000                    | .000                     | .000                          | .000                    | .000                           | .000                             |                     |
|                              | N                   | 181                     | 181                      | 181                           | 181                     | 181                            | 181                              | 181                 |

หมายเหตุ : Correlation is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

## ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 36 Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered        | Variables Removed | Method                                                                                      |
|-------|--------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | ความสำคัญของงาน          | .                 | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2     | ภาพลักษณ์บริษัท          | .                 | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 3     | ความท้าทายของงาน         | .                 | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 4     | บรรยากาศการทำงานในองค์กร | .                 | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

หมายเหตุ : Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 37 Model Summary<sup>e</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .638 <sup>a</sup> | .407     | .404              | .41734                     | .407              | 123.030  | 1   | 179 | .000          |               |
| 2     | .725 <sup>b</sup> | .525     | .520              | .37470                     | .118              | 44.058   | 1   | 178 | .000          |               |
| 3     | .779 <sup>c</sup> | .607     | .601              | .34168                     | .082              | 37.073   | 1   | 177 | .000          |               |
| 4     | .785 <sup>d</sup> | .617     | .608              | .33851                     | .009              | 4.330    | 1   | 176 | .039          | 1.693         |

หมายเหตุ : a. Predictors : (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน

b. Predictors : (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท

c. Predictors : (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน

d. Predictors : (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

e. Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 38 ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 21.429         | 1   | 21.429      | 123.030 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 31.177         | 179 | .174        |         |                   |
|       | Total      | 52.606         | 180 |             |         |                   |
| 2     | Regression | 27.614         | 2   | 13.807      | 98.341  | .000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 24.991         | 178 | .140        |         |                   |
|       | Total      | 52.606         | 180 |             |         |                   |
| 3     | Regression | 31.942         | 3   | 10.647      | 91.205  | .000 <sup>d</sup> |
|       | Residual   | 20.663         | 177 | .117        |         |                   |
|       | Total      | 52.606         | 180 |             |         |                   |
| 4     | Regression | 32.439         | 4   | 8.110       | 70.773  | .000 <sup>e</sup> |
|       | Residual   | 20.167         | 176 | .115        |         |                   |
|       | Total      | 52.606         | 180 |             |         |                   |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors : (Constant), ความสำคัญของงาน

c. Predictors : (Constant), ความสำคัญของงาน, ภาพลักษณ์บริษัท

d. Predictors : (Constant), ความสำคัญของงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน

e. Predictors : (Constant), ความสำคัญของงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน, บรรยากาศการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 39 Coefficients<sup>a</sup>

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t      | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                              | B                           | Std. Error |                                   |        |      | Lower Bound                     | Upper Bound | Zero-Order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                   | 1.669                       | .199       |                                   | 8.380  | .000 | 1.276                           | 2.062       |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .581                        | .052       | .638                              | 11.092 | .000 | .478                            | .685        | .638         | .638    | .638 | 1.000                   | 1.000 |
| (Constant)                   | .932                        | .210       |                                   | 4.432  | .000 | .517                            | 1.348       |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .439                        | .052       | .482                              | 8.491  | .000 | .337                            | .541        | .638         | .537    | .439 | .828                    | 1.208 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .333                        | .050       | .377                              | 6.638  | .000 | .234                            | .432        | .577         | .445    | .343 | .828                    | 1.208 |
| (Constant)                   | .215                        | .225       |                                   | .954   | .341 | -.229                           | .659        |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .325                        | .051       | .356                              | 6.394  | .000 | .224                            | .425        | .638         | .433    | .301 | .715                    | 1.399 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .292                        | .046       | .330                              | 6.314  | .000 | .201                            | .383        | .577         | .429    | .297 | .811                    | 1.234 |
| ความท้าทายของงาน             | .330                        | .054       | .324                              | 6.089  | .000 | .223                            | .437        | .584         | .416    | .287 | .783                    | 1.277 |
| (Constant)                   | .107                        | .229       |                                   | .467   | .641 | -.345                           | .559        |              |         |      |                         |       |
| ความมั่นคงในการทำงาน         | .296                        | .052       | .325                              | 5.680  | .000 | .193                            | .399        | .638         | .394    | .265 | .665                    | 1.503 |
| ภาพลักษณ์บริษัท              | .259                        | .048       | .294                              | 5.362  | .000 | .164                            | .355        | .577         | .375    | .250 | .726                    | 1.377 |
| ความท้าทายของงาน             | .321                        | .054       | .315                              | 5.959  | .000 | .215                            | .427        | .584         | .410    | .278 | .778                    | 1.285 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .100                        | .048       | .115                              | 2.081  | .039 | .005                            | .194        | .485         | .155    | .097 | .712                    | 1.404 |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 40 Excluded Variables<sup>a</sup>

| Model |                          | Beta In           | t     | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |       |                   |
|-------|--------------------------|-------------------|-------|------|---------------------|-------------------------|-------|-------------------|
|       |                          |                   |       |      |                     | Tolerance               | VIF   | Minimum Tolerance |
| 1     | ความท้าทายของงาน         | .373 <sup>b</sup> | 6.419 | .000 | .434                | .800                    | 1.250 | .800              |
|       | ความมีอิสระในการทำงาน    | .195 <sup>b</sup> | 2.988 | .003 | .219                | .745                    | 1.342 | .745              |
|       | การยอมรับจากหัวหน้างาน   | .203 <sup>b</sup> | 3.013 | .003 | .220                | .700                    | 1.429 | .700              |
|       | บรรยากาศการทำงานในองค์กร | .253 <sup>b</sup> | 4.130 | .000 | .296                | .807                    | 1.239 | .807              |
|       | ภาพลักษณ์บริษัท          | .377 <sup>b</sup> | 6.638 | .000 | .445                | .828                    | 1.208 | .828              |
| 2     | ความท้าทายของงาน         | .324 <sup>c</sup> | 6.089 | .000 | .416                | .783                    | 1.277 | .715              |
|       | ความมีอิสระในการทำงาน    | .128 <sup>c</sup> | 2.125 | .035 | .158                | .721                    | 1.387 | .680              |
|       | การยอมรับจากหัวหน้างาน   | .135 <sup>c</sup> | 2.181 | .030 | .162                | .678                    | 1.474 | .645              |
|       | บรรยากาศการทำงานในองค์กร | .142 <sup>c</sup> | 2.349 | .020 | .174                | .717                    | 1.395 | .717              |
| 3     | ความมีอิสระในการทำงาน    | .087 <sup>d</sup> | 1.568 | .119 | .117                | .710                    | 1.409 | .620              |
|       | การยอมรับจากหัวหน้างาน   | .085 <sup>d</sup> | 1.475 | .142 | .111                | .663                    | 1.508 | .597              |
|       | บรรยากาศการทำงานในองค์กร | .115 <sup>d</sup> | 2.081 | .039 | .155                | .712                    | 1.404 | .665              |

ตารางที่ 40 Excluded Variables<sup>a</sup> (ต่อ)

| Model | Beta In                | t                 | Sig.  | Partial Correlation | Collinearity Statistics |      |                   |
|-------|------------------------|-------------------|-------|---------------------|-------------------------|------|-------------------|
|       |                        |                   |       |                     | Tolerance               | VIF  | Minimum Tolerance |
| 4     | ความมีอิสระในการทำงาน  | .084 <sup>e</sup> | 1.530 | .128                | .115                    | .709 | 1.409             |
|       | การยอมรับจากหัวหน้างาน | .068 <sup>e</sup> | 1.177 | .241                | .089                    | .647 | 1.545             |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors in the Model: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน

c. Predictors in the Model: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท

d. Predictors in the Model: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน

e. Predictors in the Model: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ภาพลักษณ์บริษัท, ความท้าทายของงาน, บรรยากาศการทำงานในองค์กร

ตารางที่ 41 Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                     |                     |                      |                              |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|------------------------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | ความสำคัญ<br>ของงาน | ภาพลักษณ์<br>บริษัท | ความท้าทาย<br>ของงาน | บรรยากาศ<br>การทำงานในองค์กร |
| 1     | 1         | 1.988      | 1.000           | .01                  | .01                 |                     |                      |                              |
|       | 2         | .012       | 12.759          | .99                  | .99                 |                     |                      |                              |
| 2     | 1         | 2.974      | 1.000           | .00                  | .00                 | .00                 |                      |                              |
|       | 2         | .014       | 14.360          | .00                  | .64                 | .77                 |                      |                              |
|       | 3         | .012       | 15.950          | .99                  | .36                 | .22                 |                      |                              |
| 3     | 1         | 3.963      | 1.000           | .00                  | .00                 | .00                 | .00                  |                              |
|       | 2         | .016       | 15.820          | .02                  | .06                 | .91                 | .18                  |                              |
|       | 3         | .013       | 17.456          | .20                  | .91                 | .00                 | .12                  |                              |
|       | 4         | .008       | 21.603          | .78                  | .03                 | .09                 | .70                  |                              |
| 4     | 1         | 4.947      | 1.000           | .00                  | .00                 | .00                 | .00                  | .00                          |
|       | 2         | .018       | 16.767          | .05                  | .04                 | .18                 | .25                  | .42                          |
|       | 3         | .014       | 18.665          | .02                  | .13                 | .71                 | .00                  | .41                          |
|       | 4         | .013       | 19.704          | .17                  | .78                 | .06                 | .08                  | .13                          |
|       | 5         | .008       | 24.304          | .77                  | .05                 | .04                 | .67                  | .03                          |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 42 Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

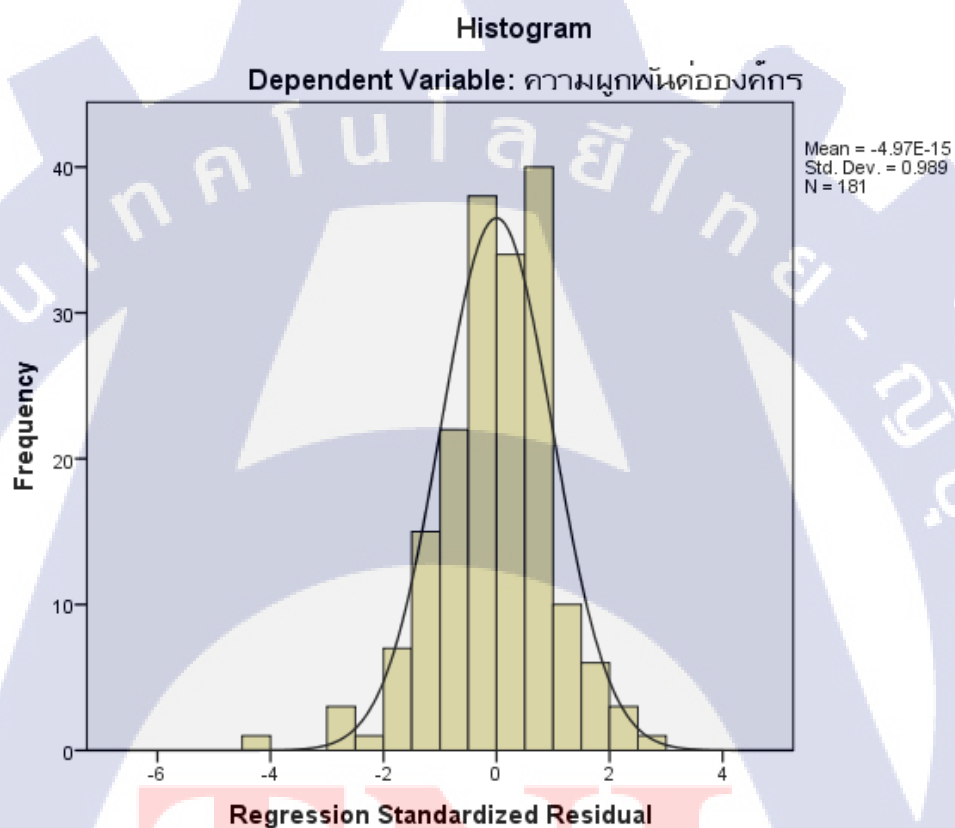
| Case Number | Std. Residual | ความผูกพันต่อ<br>องค์กร | Predicted<br>Value | Residual |
|-------------|---------------|-------------------------|--------------------|----------|
| 46          | -4.054        | 3.33                    | 4.7055             | -1.37214 |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 43 Residuals Statistics<sup>a</sup>

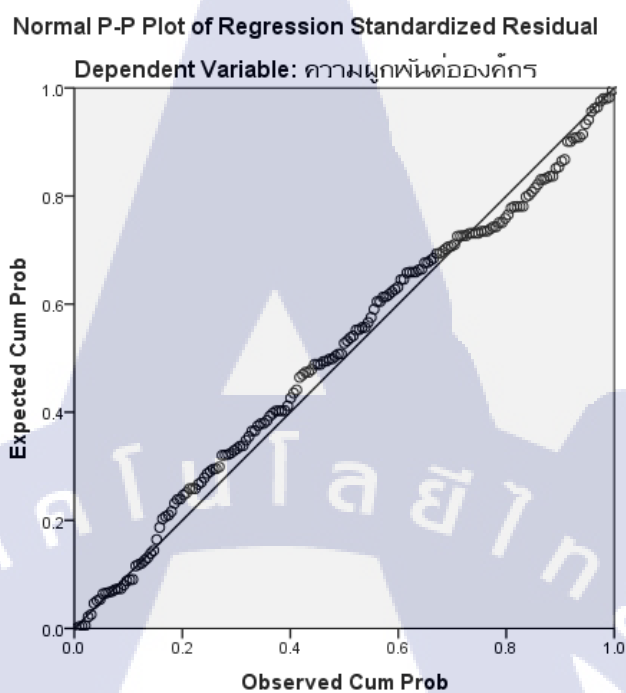
|                      | Minimum  | Maximum | Mean   | Std. Deviation | N   |
|----------------------|----------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value      | 2.1037   | 4.8124  | 3.8502 | .42452         | 181 |
| Residual             | -1.37214 | .89619  | .00000 | .33472         | 181 |
| Std. Predicted Value | -4.114   | 2.266   | .000   | 1.000          | 181 |
| Std. Residual        | -4.054   | 2.647   | .000   | .989           | 181 |

หมายเหตุ : a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

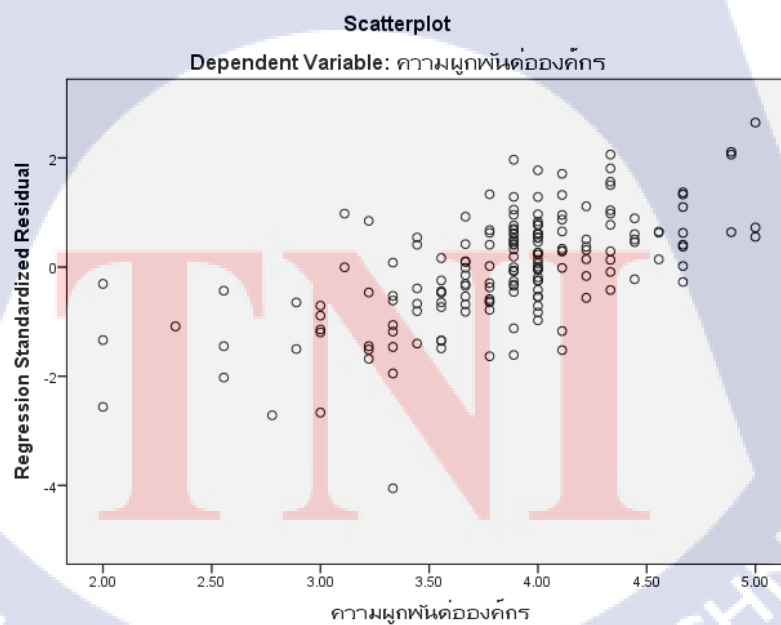


Regression Standardized Residual

รูปที่ 4 Histogram Dependent Variable



รูปที่ 5 Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual



รูปที่ 6 Scatterplot Dependent Variable