

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทกรณีศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก

อภิชาติ แดงบัว

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2557

THE FACTOR IN EFFECT TO EMPLOYEES ENGAGEMENT OF
THE CASE STUDY COMPANY IN PHITSANULOK REGION

Apichat Dangbuav



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 2014

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทกรณีศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก

โดย

อภิชาติ แดงบัว

สาขาวิชา

การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. รชตะ รุ่งตระกูลชัย)

..... กรรมการ

(ดร. บุญญาดา นาสุมบูรณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

อภิชาติ แดงบัว : การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทกรณีศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์, 126 หน้า.

ในการศึกษาผู้ทำการศึกษได้เลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทศึกษา ซึ่งเป็นธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดพิษณุโลกโดยผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ในการศึกษา (1) เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลกซึ่งจะสามารถส่งผลให้บริษัทสามารถสร้างกลยุทธ์ทางด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ เอาไว้กับองค์กรได้ (2) เพื่อศึกษาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลบนปัจจัยที่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร (3) เพื่อศึกษาแนวทางใหม่ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบของการบริหารงานบุคคล และกลยุทธ์ใหม่ในการนำไปประยุกต์ใช้กับแผนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การศึกษาใช้หลักประชากรศาสตร์ในด้าน เพศอายุตำแหน่งงาน แผนงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานโดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานทั้งหมดของบริษัทศึกษา จำนวน 82 ตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า

สมมติฐานด้านประชากรศาสตร์ในเรื่องความแตกต่างกันในด้านแผนงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยฝ่ายที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือฝ่ายธุรกิจการขาย และแผนกศูนย์บริการโดยพบว่าพนักงานทั้งสองฝ่ายมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นบริษัทควรที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลโดยเน้นไปที่การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บริษัทควรเพิ่มแนวทางในการบริหารด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใหม่ๆ เข้าไปด้วยเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันสูงสุดต่อบริษัท

บัณฑิตวิทยาลัย

ลายมือชื่อนักศึกษา

สาขาวิชา การจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2557

APICHAT DANGBUAV : THE FACTOR IN EFFECT TO EMPLOYEES
ENGAGEMENT OF THE CASE STUDY COMPANY IN PHITSANULOK
REGION. ADVISOR : ASST. PROF. RUNGSUN LERTNAISAT, 126 PP.

The purpose of this study was to determine the factor between demographic factor and employees engagement of the case study company in Phitsanulok Region. The objectives were : (1) To study employee engagement of the case study company in Phitsanulok Region that's able to affect company to create efficient human resources strategies to retain skilled employee. (2) To study structure of human resources management in factor that affect to employee's royalty. (3) To study guideline to create or improve structure of human resources strategies in order to create employee engagement. The study used the following demographic factors which included gender, age, positions, departments and years of working in company. The samples are 82 employees of the case study company.

The method of investigation was questionnaire. In analysis the, statistic tool used are number, average, S.D., which has the premise that demographic factor, gender, age, positions, departments and years of working in company were influence employee engagement

The study showed that in demographic factor employee engagement is difference, it department of employee is different. The lowest engagement was sales business department and service center department. The result were that the both department had lowest engagement caused it work environment factor. Therefore company should specify human resources strategies to develop work environment factor for employee engagement and company should revise the payment and compensation of the company for higher level of employee engagement.

Graduate School

Student's Signature.....

Field of Study Executive Enterprise Management Advisor's Signature.....

Academic Year 2014

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนกราบ ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยี ไทย - ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้อันเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการทำการศึกษารั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บริหารงานการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออย่างเต็มที่และประสานงานด้านต่างๆ อย่างดีเสมอมา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นประโยชน์สำหรับการค้นคว้าของผู้ที่สนใจต่อไป หากมีข้อบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้เขียนขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

อภิชาติ แดงบัว

TNI

THAI - NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูป	ด
 บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	6
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
องค์ประกอบของแบบสอบถาม	25
เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย	26
สถิติที่ใช้ในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีการทดสอบสมมติฐาน	28
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	33
	ส่วนที่ 2 รายงานด้านความผูกพันต่อองค์กร	36
	ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	47
	อภิปรายผลการศึกษา.....	107
	ข้อเสนอแนะ.....	108
	ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป.....	109
	ข้อจำกัดในการศึกษา	109
	บรรณานุกรม.....	110
	ภาคผนวก	115
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	116
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	126

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน	4
2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	33
3 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	33
4 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงาน ในปัจจุบัน	34
5 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงาน ในปัจจุบัน	34
6 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	35
7 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงานในบริษัท	35
8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ	37
9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	38
10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบ	39
11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	40
12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	41
13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	42
14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	43
15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน	45
17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน	46
18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของเพศชาย	47
19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของเพศหญิง	48
20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของเพศชาย	49
21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของเพศหญิง	50
22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบของเพศชาย	51
23 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความ รับผิดชอบของเพศหญิง	52
24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของเพศชาย	53
25 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของเพศหญิง	54
26 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของเพศชาย	55
27 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของเพศหญิง	56
28 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของเพศชาย	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของเพศหญิง	58
30 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของเพศชาย	59
31 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของเพศหญิง	60
32 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของเพศชาย	61
33 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของเพศหญิง	62
34 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของเพศชาย	63
35 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของเพศหญิง	64
36 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเพศชาย	65
37 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเพศหญิง	66
38 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของช่วงอายุที่ต่างกัน	67
39 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของช่วงอายุที่ต่างกัน	67
40 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของช่วงอายุที่ต่างกัน	68
41 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของช่วงอายุที่ต่างกัน	68
42 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของช่วงอายุ	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของช่วงอายุที่ต่างกัน.....	69
44 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของช่วงอายุที่ต่างกัน.....	70
45 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของช่วงอายุที่ต่างกัน.....	70
46 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของช่วงอายุที่ต่างกัน.....	71
47 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงาน และการบริหารงาน ในช่วงอายุที่ต่างกัน.....	71
48 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงาน และการบริหารงาน ในช่วงอายุที่ต่างกัน.....	72
49 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานระดับหัวหน้างาน.....	72
50 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	73
51 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับหัวหน้างาน.....	74
52 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	75
53 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ของพนักงานระดับหัวหน้างาน.....	76
54 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	77
55 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
56 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	79
57 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของพนักงานระดับ หัวหน้างาน	80
58 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ.....	81
59 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของพนักงานระดับ หัวหน้างาน.....	82
60 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ.....	83
61 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับ หัวหน้างาน.....	84
62 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ.....	85
63 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานระดับหัวหน้างาน	86
64 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ	87
65 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของพนักงานระดับ หัวหน้างาน.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
66 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ในปัจจัยด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ.....	89
67 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับหัวหน้างาน.....	90
68 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ.....	91
69 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันในภาพรวม ของพนักงานที่มีต่อองค์กรของแต่ละแผนก.....	92
70 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของแต่ละแผนก	92
71 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือของแต่ละแผนก	93
72 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบของแต่ละแผนก	93
73 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านความมั่นคงในงานของแต่ละแผนก	94
74 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานของแต่ละแผนก	94
75 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานของแต่ละแผนก	95
76 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของแต่ละแผนก	95
77 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละแผนก	96
78 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ พนักงานด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของแต่ละแผนก	96
79 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานแต่ละแผนก.....	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
80 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยคำตอบแทนและสวัสดิการของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน	97
81 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน	98
82 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของอายุนานในหน่วยงาน ปัจจุบันที่แตกต่างกัน.....	98
83 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน	99
84 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของอายุนานในหน่วยงาน ปัจจุบันที่แตกต่างกัน.....	99
85 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน	100
86 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน	100
87 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน	101
88 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน	101
89 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของอายุนานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน.....	102
90 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยคำตอบแทนและสวัสดิการของอายุนานในองค์กรที่แตกต่างกัน	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
91 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	103
92 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน	103
93 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	104
94 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน	104
95 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	105
96 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	105
97 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ของอายุงานอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	106
98 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน	106
99 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	107

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	ความสัมพันธ์ของปัจจัยและตัวแปร	3
2	The ISR Model of Employee Engagement.....	12
3	แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	15



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจผู้แทนจำหน่ายรถยนต์มีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากนโยบายรถคันแรกของรัฐบาล ซึ่งส่งผลให้ผู้แทนจำหน่ายในแต่ละยี่ห้อมีความจำเป็นในการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายโดยการขยายโชว์รูมและศูนย์บริการเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับกับความต้องการและการเติบโตของตลาด ดังนั้นความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานด้านงานขายและการบริการหลังการขายในทุกระดับฝีมือจึงเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้อัตราเกิดการดึงตัวพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ระหว่างคู่แข่งต่างยี่ห้อเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากตามระดับความต้องการของตลาดที่ลูกค้ามีความต้องการซื้อมากที่สุดเท่าที่ปรากฏมา

โดยธุรกิจผู้แทนจำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดพิษณุโลกนั้นก็มีปัญหาจากการดึงตัวพนักงานโดยใช้กลยุทธ์ด้านราคาในการเพิ่มเงินค่าจ้างจากค่าจ้างปัจจุบันในการแข่งขันในตลาดแรงงาน โดยไม่คำนึงถึงนโยบายในการดูแลพนักงานของบริษัท และนโยบายในการดูแลพนักงานของผู้แทนจำหน่ายจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในระยะยาวการต่อสู้ด้วยกลยุทธ์ทางด้านราคานี้ก็จะไม่เป็นผลดีต่อต้นทุนในการดำเนินกิจการในอนาคต เนื่องจากต้องจ่ายต้นทุนค่าจ้างที่สูงเกินกว่ามาตรฐานเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ทักษะ เข้ามาทำงาน และบริษัทที่ต้องสูญเสียคนที่มีความรู้ ทักษะ ไป ก็จำเป็นที่จะต้องจ่ายแพงขึ้นเพื่อให้ได้คนใหม่เข้ามาทดแทน ซึ่งปัญหานี้เกิดจากการขาดความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงทำให้ไม่สามารถใช้กลยุทธ์อื่นได้นอกจากกลยุทธ์ด้านราคา ดังนั้นการสร้างความผูกพันกับบริษัทให้กับพนักงานในองค์กรจึงเป็นเหมือนทางเลือกเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบริษัทในการต่อสู้กับสภาวะสงครามราคาของตลาดแรงงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายในการธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และภักดีต่อบริษัท จึงจำเป็นต้องมีการวางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและถูกทิศทาง ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบรรลุเป้าหมายนี้ นอกจากนี้การวางแผนที่มีประสิทธิภาพยังจะช่วยรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัทเอาไว้ได้ จากการที่มีพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ และความภักดีต่อองค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าในสภาวะที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ซึ่งแข่งขันกันด้วยความสามารถในการลดต้นทุนและความสามารถในการทำกำไรสูงสุดของบริษัท

การทำสารนิพนธ์นี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาด้านการสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถแม้ว่าจะเกิดการแข่งขันที่รุนแรงในตลาดแรงงาน และศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถวางกลยุทธ์ในการธำรงรักษาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะสามารถส่งผลให้บริษัทสามารถสร้างกลยุทธ์ทางด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ เอาไว้กับองค์กรได้
2. เพื่อศึกษาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลบนปัจจัยที่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาแนวทางใหม่ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบของการบริหารงานบุคคล และ กลยุทธ์ใหม่ในการนำไปประยุกต์ใช้กับแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นกลุ่มประชากรของพนักงานบริษัทศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาและวิจัยกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 82 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - เพศ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิง
 - อายุ ตั้งแต่ 20-60 ปี
 - ตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่ง
 - แผนกงาน ทุกแผนก
 - ระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากจากตัวแปรอิสระที่แตกต่างกัน เป็นผลลัพธ์ที่เป็นวัตถุประสงค์หลักของการทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัทศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกในปัจจุบัน ความผูกพันดังต่อไปนี้

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- การได้รับความยอมรับนับถือ
- ลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- ด้านความมั่นคงในงาน
- ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
- ด้านสภาพแวดล้อม
- ด้านนโยบายและแผนการบริหารงาน
- ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

โดยความสัมพันธ์ของปัจจัยและตัวแปรต่างๆ สามารถแสดงได้ดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ
เพศ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิง
อายุ ตั้งแต่ 20-60 ปี
ตำแหน่งงาน ทุกตำแหน่ง
แผนงาน ทุกแผนก
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
การได้รับความยอมรับนับถือ
ลักษณะงานและความรับผิดชอบ
ด้านความมั่นคงในงาน
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
ด้านสภาพแวดล้อม
ด้านนโยบายและแผนการบริหารงาน
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

รูปที่ 1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยและตัวแปร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะสามารถส่งผลให้บริษัทสามารถสร้างกลยุทธ์ทางด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ เอาไว้กับองค์กรได้
2. ได้ทราบถึงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลบนปัจจัยที่ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร

3. ได้ทราบถึงแนวทางใหม่ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบของการบริหารงานบุคคล และกลยุทธ์ใหม่ในการนำไปประยุกต์ใช้กับแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 แผนงานและระยะเวลาการดำเนินงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3
1	จัดทำแผนดำเนินงานขั้นต้น			
2	ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง			
3	ออกแบบและจัดทำแบบสอบถาม			
4	ดำเนินการวิจัย			
5	วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย			
6	จัดทำรูปเล่มสมบรูณ์			

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กร** หมายถึง ผู้ประกอบการตัวแทนจำหน่ายรถยนต์รายหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก
2. **พนักงาน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างาน ในองค์กรด้านตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดพิษณุโลก
3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ปัจจัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน แผนกงาน และอายุงาน
4. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเกิดจากความต้องการของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติงานกับองค์กรมาในระยะเวลาหนึ่ง ทำให้พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต โดยสามารถวัดได้จากปัจจัยดังต่อไปนี้
 - 4.1 **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กรในปัจจุบัน
 - 4.2 **การได้รับความยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 4.3 **ลักษณะงานและความรับผิดชอบ** หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบในแผนกงาน หรือฝ่ายงานในปัจจุบัน

4.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน ในการทำงานร่วมกับองค์กร

4.5 โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง โอกาสในการได้รับความก้าวหน้า หรือเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ในระหว่างที่ร่วมงานกับบริษัท

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของพนักงาน

4.7 สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เช่น เสียง อุณหภูมิ ความสะอาดเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

4.8 นโยบายและแผนการบริหารงาน หมายถึง ทิศทางในการกำหนดแผนการบริหารงานขององค์กร

4.9 ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงานทั้งองค์กร



TNI

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไปตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน โดยในบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้อง เพื่อมาอธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

อเลน; และเมเยอร์ (Allen; and Meyer. 1990 : 710-720) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

อเลน; และเมเยอร์ (Allen; and Meyer. 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้ กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยมีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีตั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรม

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

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มที่ ที่จะเป็อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครอง และรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

2. ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (สมชี้น นาคพลั้ง; และวิรดี โกมุทิวงษ์. 2547 : 8) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต้องคือการได้มีการพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยได้มีการอธิบายว่าบทบาทในที่ทำงานแบ่งเป็น 5 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทเจ้าของงาน (Job Holder Role) คือ การที่พนักงานจะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Roles) คือ การที่พนักงานจะปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยผลักดันให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) คือ การที่พนักงานได้ทำการคิดค้นแนวความคิด และวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) คือ การที่พนักงานลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ตนอยากที่จะพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตน เพื่อที่จะได้นำความรู้ใหม่ๆ ที่ได้คิดค้นไปลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะมากยิ่งขึ้น

5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร คือ การที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยสนับสนุนบริษัท โดยไม่ได้คำนึงว่างานนั้นจะไม่ใช่งานของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน แต่เป็นการทำเพื่อองค์กรและเพื่อส่วนรวม

สมชี้น นาคพลั้ง และวิรดี โกมุทิวงษ์ (2547) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานคือการที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวังและความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายของความผูกพันของพนักงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เห็นได้ว่าการให้แนวคิดหรือความหมายที่แตกต่างกันไปทั้งนักวิชาการและองค์กรวิจัยต่างๆ ซึ่งก็ยังมีความสนใจและศึกษาในเรื่องความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่า แนวความคิดที่กลายมาเป็นพื้นฐานแนวคิดให้กับสถาบันองค์กรที่ปรึกษาต่างๆ คือ แนวความคิดของ Kahn ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอยากที่จะนำเสนอแนวคิดของสถาบันองค์กรที่ปรึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของ The Gallup Organization

The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ทำการค้นคว้าข้อมูล และค้นพบว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อมาก็ได้เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจหลักที่สำคัญของโมเดลนี้ได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกระดับในทุกๆ องค์กรจะเป็นตัวสร้างการเจริญเติบโตของยอดขายและทำกำไรให้กับองค์กร ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการรู้จักตัวเอง เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็จะสามารถช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้กับองค์กรได้ รวมไปถึงจนถึงการเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต สามารถสร้างยอดขายและสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนนำไปซึ่งการเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิตปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น และจากการสำรวจนี้ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถใช้เป็นตัววัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) แสดงถึงลำดับชั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I Know What's Expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I Have Materials and Equipment to do Work Right)

3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At Work, I Have Opportunity to do What I do Best Everyday)

4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the Last Seven Days, I Have Received Recognition or Praise for Doing Good Work)

5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My Supervisors, or Someone at Work, Seem to Care About me as a Person)

6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is Someone at Work Who Encourage Development)

7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At Work my Opinion Seem to Count)

8. จุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The Mission or Purpose of Company Make my Feel my Job is Important)

9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My Associates or Fellow Employees are Committed to Doing Quality Work)

10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I Have a Best Friend at Work)

11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the Last Six Months, Someone at Work has Talks to me About my Progress)

12. เมื่อปีที่ที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I Have had Opportunities to Learn and Grow at Work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตาม ลำดับชั้น ความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
- การได้รับการยอมรับ
- การดูแลเอาใจใส่
- การพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

- การยอมรับในความคิดเห็น
- ภารกิจ/วัตถุประสงค์

- เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ
 - เพื่อนที่ดีที่สุด
- ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย
- ความก้าวหน้า
 - การเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของ พนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

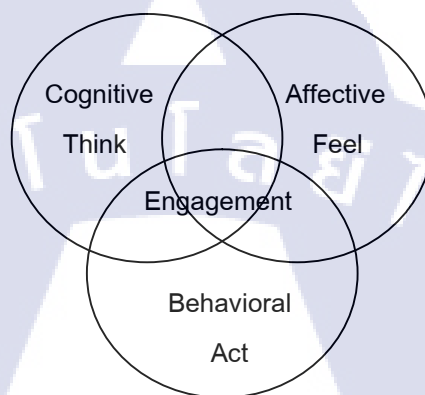
1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะมีผลผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์การต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญคือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือ ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

2. แนวคิดของ ISR

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

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต้ององค์การ
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต้ององค์การ
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์การ โดยมี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์การ



รูปที่ 2 The ISR Model of Employee Engagement

ที่มา : International Survey Research. (2004). **Engaged Employees Drive the Bottom line.** Online.

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

1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และ การพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม จริยธรรม ของผู้ที่ผู้นำและ การปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์การ (Image) คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณะชนภายนอกที่มององค์การ

3. แนวคิดของ Hewitt Associates

ฮิววิต แอสโซซิเอตส์ (สภาวะ สำราญคง. 2547 : 16; อ้างอิงจาก Hewitt Associates. 2003) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร ซึ่งปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี ดังต่อไปนี้

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

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้นได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศไทยแคนาดาจำนวน 120 องค์กรจากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่าบริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของ บริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษารายละเอียดยุติกัน โดยอาจจะมีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้นๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

มาร์ช; และไซมอน (ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรมล. 2538 : 25; อ้างอิงจาก March; and Simon. 1958) ได้นำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ

2. ความปรารถนา (นิตยาพร เสมอใจ. 2547; อ้างอิงจาก Schiffman; and Kanuk. 2003 : 84)

3. ทักษะความรู้

4. ความคาดหวัง

พอร์เตอร์; และสตีเยร์ (Porter; and Steers. 1979 : 224-247) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธในในกลุ่มเพื่อน

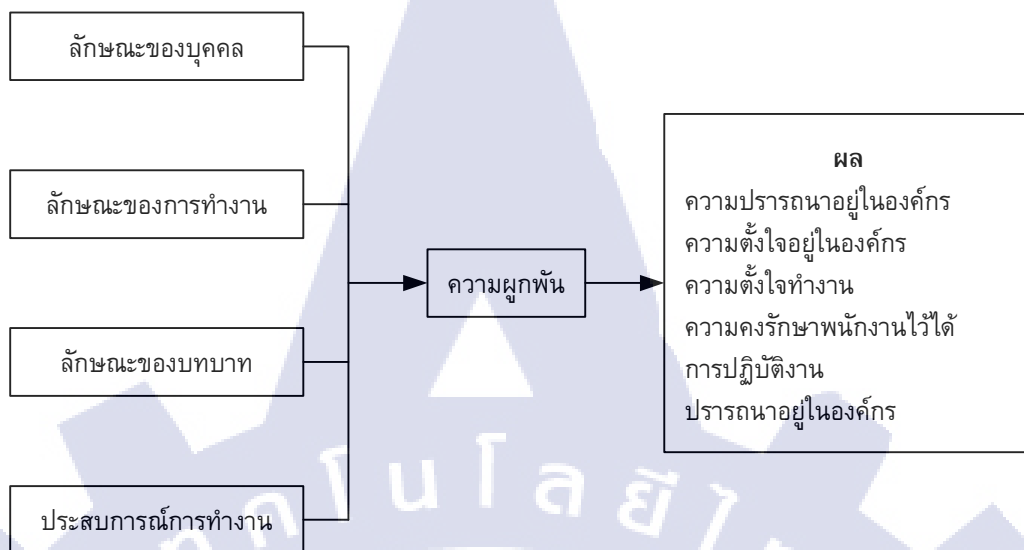
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ สตีเยร์ (Steers. 1977 : 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

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

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อองค์กร



รูปที่ 3 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Porter; and Steers. (1983). **Motivation and Work Behavior.** p. 30.

บาร์อน (กฤตวรรณ นวกุล. 2547 : 22; อ้างอิงจาก Baron. 1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมี ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานและความหลากหลาย ในงานสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูงๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

โมทรา (อาจารย์ นาคศุภรังสี. 2540 : 18; อ้างอิงจาก Mottaz. 1987) พบว่าหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะมีมากขึ้น จึงถือได้ว่ารางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value)

ชูซาน เคยติส (Allen; and Meyer. 1990; อ้างอิงจาก Susan Curtis. 2001 : 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนั้นแล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าคุณค่าการสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

แวนเดอเบิร์ก; และสคาปิโล (อาจารย์ นาคศุภรังสี. 2540 : 18; อ้างอิงจาก Vanderberg; and Scarpello. 1990) ได้ทำการศึกษาบุคลากรของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง จากการศึกษาได้ค้นพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540) ได้พบว่าพนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น และเกิดความอุตสาหะในการสร้างสรรคงานเพื่อองค์การ ก็ต่อเมื่อการที่พนักงานรู้สึกว่าการระบบขององค์การสนับสนุนให้เขาก้าวหน้า

ดูฮาน กรูบ; และแคนตานิด้า (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 22; อ้างอิงจาก Dunham, Grubc; and Castaneda. 1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาจะมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องการรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

เอ็ดเวิร์ด แอล กรูบแมน (Edward L. Gubman. 1998 : 188) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงาน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ

8. (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

สมชีน นาคพลั้ง; และวิรติ โกมุทิวงษ์ (2547) ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม คือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ (Rational Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกันกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์การ เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotion Factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกันกับความพึงพอใจส่วนบุคคล และความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร
 2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ
 3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เจริญก้าวหน้าและงานที่ท้าทายความสามารถ
 4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่
 5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 6. ผลตอบแทนค่านิสัยสังคม และประเทศชาติ
 7. องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน
 8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ
- มอลคัม (Melcrum. 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และค้นพบว่าตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย

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

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าในปัจจัยในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Involvement) และการมอบอำนาจ (Empowerment) ให้กับพนักงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในประเทศไทยก็มีงานศึกษา วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานดังตัวอย่าง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนเองต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และโครงสร้างขององค์กร

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์กรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรม จากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเราจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาและวิจัยนั้น จะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สามารถสังเกตได้ว่า ในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน และแม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีบริบทต่างกัน แต่ก็พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานของ องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ เพราะจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อ องค์กรสูง ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิด ความผูกพันต่อองค์กร ได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่ จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กร คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บุชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 16; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพัน เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็น เงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับ องค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่มีความสำคัญและ ส่งผลต่อความอยู่รอดรวมไปจนถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบใน การรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มี ประสิทธิภาพถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้ องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สตีล (Steer. 1977 : 46-75) มีความเห็นเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่อง สำคัญในการ บริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่ มีความผูกพันในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานของ องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อ องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อม ระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัตตบงกช มานีมาน (2548) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในภาพรวมและรายได้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายได้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

นุชชา ภิญญภาพ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งชาวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องใน การทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ธนพร แยมสุตา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือที่มีอายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05 ส่วนลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน: ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

- 1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.5 ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
- 1.8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.9 นโยบายในการบริหารงาน
- 1.10 ลักษณะงาน
- 1.11 เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ
- 1.12 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัย หัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตตามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

อรอุมา ทรสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโต ในตนเองและอาชีพ

สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กรของ ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นในด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ข้าราชการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพยาบาลที่มีเพศ สถานภาพสมรส และ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอดมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงานลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

นพวรรณ เลิศมณฑล (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความศรัทธาต่อองค์กร ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพ การสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลาง จนถึงสูงหมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนาขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วัชร หวังนุช (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่าพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

การศึกษาครั้งนี้มีลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ มีวิธีและการดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในปี 2558 จำนวน 82 คน เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมดไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง แบ่งเป็นชายจำนวน 51 คน และหญิงจำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัทศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5, เห็นด้วย = 4 , ไม่แน่ใจ = 3 , ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 โดยเครื่องมือแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.7 ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้รับการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในปี 2558 เก็บข้อมูลในเดือน เมษายน 2558 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 82 ฉบับ โดยเป็นแบบสอบถาม จากระดับหัวหน้างาน 23 ฉบับ และจากระดับปฏิบัติการ 59 ฉบับ ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
 - 2.1 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
 - 2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน

- 2.6 โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร
- 2.7 ความสัมพันธ์ด้านการบังคับบัญชา
- 2.8 ด้านสภาพแวดล้อม
- 2.9 ด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน

องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน สังกัดแผนกหรือฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ส่วนคำถามประเมินความพึงพอใจของพนักงาน เป็นแบบวัดระดับ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 9 ปัจจัยได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายหรือแผนงานและการบริหารงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำหรับเลือกตอบ ตามระดับของปัจจัยที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินผล (Rating Scale) โดย กำหนดมาตราในการตอบดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการศึกษามีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้ทำการศึกษาจึงเลือกวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ทำการศึกษา ส่ง และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวผู้ทำการศึกษาเองซึ่งดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 82 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ผล โดยแยกสถิติที่ใช้ตาม แบบสอบถามแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

นำข้อมูลที่ได้ในตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของลูกผู้สัมภาษณ์แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำมาเสนอในรูปของตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 ส่วนคำถามประเมินความความผูกพันของพนักงาน

นำข้อมูลที่ได้จากรายงานปัจจัยความผูกพันของพนักงาน ตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความสัมพันธ์ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน และด้านความผูกพันโดยรวมต่อองค์กร มาแจกแจงความถี่ และร้อยละของพฤติกรรมข้อต่างๆ แล้วนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การให้คะแนนของปัจจัยที่มีผลต่อความความความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีระดับค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยคำนวณจากค่าพิสัยดังนี้

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น 5}} = 5 - 1 = 0.8$$

โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความความผูกพันอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติบรรยาย โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน สังกัดแผนกหรือฝ่ายที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และอายุงาน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f * 100}{N}$$

P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. วิเคราะห์ความความผูกพันของพนักงาน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 3 ระดับงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 4 แผนงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 5 อายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 6 อายุงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่าง นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเบื้องต้น เช่น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

TNI

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยส่วนความผูกพันต่อองค์กรบริษัทศึกษาจังหวัดพิษณุโลกสามารถสรุปเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับงาน สังกัดแผนก ฝ่าย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปของตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูล เพศ	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	51	62.20
หญิง	31	37.80
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.20 และเพศหญิงร้อยละ 37.80

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูล อายุ	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 23 ปี	4	4.88
24-30 ปี	47	57.32
31-40 ปี	24	29.27
41-50 ปี	5	6.10
51 ปีขึ้นไป	2	2.44
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 24-30 ปี ร้อยละ 57.32 รองลงมาคือ ช่วงอายุที่ 31-40 ปี ร้อยละ 29.27 ช่วงอายุที่ 41-50 ปี ร้อยละ 6.10 ช่วงอายุที่น้อยกว่า 23 ปี ร้อยละ 4.88 และอันดับสุดท้าย ช่วงอายุที่ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 2.44

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงานในปัจจุบัน

ข้อมูล ระดับงานในปัจจุบัน	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับหัวหน้างาน	23	28.05
ระดับปฏิบัติการ	59	71.95
รวม	82	100

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนเป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 71.95 และรองลงมาคือ ระดับหัวหน้างานร้อยละ 28.05

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับงานในปัจจุบัน

ข้อมูล สังกัดแผนก/ฝ่าย	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรกิจการขาย	15	18.29
ศูนย์บริการ	29	35.37
สนับสนุนการขายและบริการ	17	20.73
บุคคล	4	4.88
IT	4	4.88
บัญชี	4	4.88
การตลาด	9	10.98
รวม	82	100

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานศูนย์บริการ ร้อยละ 35.37 รองลงมาคือ แผนกสนับสนุนการขายและบริการร้อยละ 20.73 ฝ่ายธุรกิจการขายร้อยละ 18.29 ฝ่ายการตลาดร้อยละ 10.98 และอันดับสุดท้ายคือ ฝ่ายบุคคล ฝ่าย IT และฝ่ายบัญชีร้อยละ คือ 4.88

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

ข้อมูล ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	16	19.51
1-3 ปี	32	39.02
4-6 ปี	27	32.93
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	7	8.54
รวม	82	100

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุนานในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 39.02 รองลงมาคือ อายุนานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 32.93 อายุนานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 19.51 และอันดับสุดท้ายอายุนานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.54

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท

ข้อมูล ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท	2558	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	16	19.51
1-3 ปี	29	35.37
4-6 ปี	28	34.15
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	9	10.98
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานอายุนานในบริษัทอยู่ ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 35.37 รองลงมาคือ อายุนานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 34.15 อายุนานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 19.51 และอันดับสุดท้าย อายุนานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 10.98

ส่วนที่ 2 รายงานด้านความผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยประกอบไปด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านความมั่นคงในงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านสภาพแวดล้อม และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้มาตราส่วนประเมินผล (Rating Scale) โดยกำหนดมาตราในการตอบดังนี้

5 หมายถึง มีความสำคัญในการใช้บริการระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสำคัญในการใช้บริการระดับมาก

3 หมายถึง มีความสำคัญในการใช้บริการระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความสำคัญในการใช้บริการระดับน้อย

1 หมายถึง มีความสำคัญในการใช้บริการระดับน้อยที่สุด

แล้วนำเสนอการแปลผลในรูปของตารางและความเรียงโดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชชได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ	82	2.63	1.06	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	82	3.65	0.69	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชช มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมการพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส	82	3.22	0.75	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับในปัจจุบัน	82	3.27	0.88	ปานกลาง
รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มีความสุขตามอัตภาพ	82	3.11	0.82	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	823	3.18	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) โดยมีความความผูกพันสูงสุด คือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชชได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าความผูกพัน (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	82	3.17	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ลุล่วงไปด้วยดี	82	3.43	0.72	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	82	3.12	0.43	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่	82	3.43	0.61	มาก
ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ	82	4.01	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม	82	3.43	0.11	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	82	3.28	0.45	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา	82	3.37	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ได้รับผิดชอบอยู่	82	3.40	0.87	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน	82	3.41	0.72	มาก
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	82	3.13	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	3.32	0.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.13)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมี ปัญหาการปฏิบัติงาน	82	3.22	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้า และบริษัท	82	3.67	0.47	มาก
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในปัจจุบัน	82	3.22	0.42	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก จากตำแหน่ง	82	3.80	0.55	มาก
ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่ บริษัทได้ตลอดไป	82	3.79	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม	82	3.54	0.11	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	82	3.23	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	82	3.38	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	82	3.50	0.81	มาก
หน่วยงานมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น	82	3.20	0.74	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	82	3.15	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	3.29	0.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ทุกคนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	82	3.67	0.47	มาก
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	82	3.61	0.49	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	82	3.52	0.50	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	82	3.87	0.34	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็น กันเอง	82	3.51	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม	82	3.64	0.07	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.07) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.87) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.51)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในอัตราสั้ยไม่ตรีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีต่อกัน	82	3.32	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	82	3.74	0.44	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม	82	3.83	1.15	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน	82	2.90	0.64	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาเดือนร้อนในเรื่องงานข้าพเจ้าจะได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	82	3.34	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	3.43	0.26	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ต่ำที่สุดคือแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็มีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน (ค่าเฉลี่ย 2.90)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	82	2.51	0.69	น้อย
สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	82	2.74	0.80	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	82	3.05	0.59	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	82	2.99	0.76	ปานกลาง
ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น	82	3.01	0.48	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	2.86	0.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.05) ต่ำที่สุดคือบริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.51)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี	82	2.94	0.85	ปานกลาง
บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการดำเนินงานของบริษัท	82	3.00	0.70	ปานกลาง
กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม	82	3.83	0.38	มาก
โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม	82	3.55	0.50	มาก
บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรที่ทำให้ข้าพเจ้ามั่นใจถึงความมั่นคง และเติบโตในระยะยาว	82	3.15	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	3.29	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือกฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.83) ต่ำที่สุดข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	82	3.60	1.25	มาก
ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้	82	2.73	0.57	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	82	2.67	1.03	น้อย
ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ทำอยู่	82	3.12	0.60	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย	82	2.72	0.76	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่	82	3.46	1.08	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในบริษัทนี้	82	3.38	1.07	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้	82	3.55	0.96	มาก
ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคงข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนและมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	82	3.20	0.74	ปานกลาง
เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	82	3.11	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	82	3.15	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) โดยมีคะแนนความผูกพันสูงสุด คือถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการทดสอบสมมติฐานต่างๆ ตามลำดับสามารถนำเสนอในรูปของตารางได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของเพศชาย

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชชได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ	51	2.63	1.06	น้อย
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	51	3.65	0.69	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชช มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมการพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส	51	3.22	0.75	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับในปัจจุบัน	51	3.27	0.88	ปานกลาง
รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มีความสุขตามอัตภาพ	51	3.11	0.82	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.81	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชชได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของเพศหญิง

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ	31	2.60	1.07	น้อย
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	31	3.61	0.70	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัท มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมการพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส	31	3.23	0.76	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับในปัจจุบัน	31	3.25	0.87	ปานกลาง
รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มีความสุขตามอัตภาพ	31	3.09	0.82	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.16	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของเพศชาย

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	51	3.17	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ลุล่วงไปด้วยดี	51	3.43	0.72	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	51	3.12	0.43	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่	51	3.43	0.61	มาก
ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ	51	4.01	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม	51	3.43	0.11	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.17)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของเพศหญิง

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	31	3.15	0.67	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ลุล่วงไปด้วยดี	31	3.43	0.72	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	31	3.11	0.42	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่	31	3.40	0.62	ปานกลาง
ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ	31	4.00	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	31	3.42	0.11	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ต่ำที่สุดผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อของเพศชาย

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่อ (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	51	3.28	0.45	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา	51	3.37	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	51	3.40	0.88	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน	51	3.42	0.72	มาก
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	51	3.14	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.32	0.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกเพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือ ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.14)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อของเพศหญิง

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่อ (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	31	3.27	0.45	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา	31	3.37	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	31	3.35	0.88	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน	31	3.37	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	31	3.11	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.29	0.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกเพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือ ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.11)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของเพศชาย

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมี ปัญหาการปฏิบัติงาน	51	3.22	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้า และบริษัท	51	3.67	0.47	มาก
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน	51	3.22	0.42	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก จากตำแหน่ง	51	3.80	0.55	มาก
ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่ บริษัทได้ตลอดไป	51	3.79	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม	51	3.54	0.11	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11)
โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้
ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ต่ำที่สุดคืองานที่
ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

TNI

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของเพศหญิง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมี ปัญหาการปฏิบัติงาน	31	3.19	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้า และบริษัท	31	3.68	0.47	มาก
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานที่ใช้ในปัจจุบัน	31	3.24	0.43	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก จากตำแหน่ง	31	3.80	0.57	มาก
ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่ บริษัทได้ตลอดไป	31	3.77	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	31	3.54	0.11	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.11) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้
ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ต่ำที่สุดคืองานที่
ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของเพศชาย

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	51	3.23	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	51	3.38	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	51	3.50	0.81	มาก
หน่วยงานมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น	51	3.20	0.74	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	51	3.15	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.29	0.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของเพศหญิง

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	31	3.21	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	31	3.32	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	31	3.51	0.81	มาก
หน่วยงานมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น	31	3.16	0.75	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	31	3.09	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.26	0.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.06) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.51) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของเพศชาย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ทุกคนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	51	4.07	3.69	มาก
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	51	4.02	3.81	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	51	3.95	3.93	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	51	4.30	3.98	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็น กันเอง	51	3.96	4.15	มาก
เฉลี่ยรวม	51	4.06	0.17	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.17) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ
เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.30) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของ
ข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็นกันเอง
(ค่าเฉลี่ย 3.96)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของเพศหญิง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ทุกคนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	31	3.68	0.48	มาก
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	31	3.60	0.49	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	31	3.51	0.50	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	31	3.85	0.35	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็น กันเอง	31	3.52	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม	31	3.63	0.07	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.07) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ
เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.85) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของ
ข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็นกันเอง
(ค่าเฉลี่ย 3.63)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของเพศชาย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในอัตราสัຍไม่ตรีระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่มีต่อกัน	51	3.32	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	51	3.74	0.44	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม	51	3.81	1.15	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับ เพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน	51	2.90	0.64	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาเดือนร้อนในเรื่องงานข้าพเจ้าจะได้รับ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	51	3.33	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.42	0.26	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.26) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความ
ร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ต่ำ
ที่สุดคือแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็มีการ
ประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน (ค่าเฉลี่ย 2.90)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของเพศหญิง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในอัตราสัปดาห์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่มีต่อกัน	31	3.32	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	31	3.75	0.44	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม	31	3.80	1.14	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับ เพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน	31	2.87	0.65	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาเดือนร้อนในเรื่องงานข้าพเจ้าจะได้รับ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	31	3.32	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.41	0.26	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพัน
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.26) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความ
ร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)
ต่ำที่สุดคือแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็มีการ
ประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน (ค่าเฉลี่ย 2.87)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของเพศชาย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	51	2.51	0.69	น้อย
สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	51	2.74	0.80	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	51	3.05	0.59	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	51	2.99	0.76	ปานกลาง
ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น	51	3.01	0.48	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	2.86	0.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.05) ต่ำที่สุดคือบริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.51)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของเพศหญิง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	31	2.47	0.70	น้อย
สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	31	2.71	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	31	3.08	0.59	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	31	2.97	0.78	ปานกลาง
ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น	31	3.03	0.49	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	2.85	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.08) ต่ำที่สุดคือบริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.47)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของเพศชาย

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบาย ของบริษัทเป็นอย่างดี	51	2.94	0.85	ปานกลาง
บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการ ดำเนินงานของบริษัท	51	3.00	0.70	ปานกลาง
กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กร กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะ ปฏิบัติตาม	51	3.83	0.38	มาก
โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ของแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสาย การบังคับบัญชาที่เหมาะสม	51	3.55	0.50	มาก
บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรที่ทำให้ ข้าพเจ้ามั่นใจถึงความมั่นคง และเติบโตในระยะยาว	51	3.15	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.29	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชาย ความ
ผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือกฎระเบียบนโยบายต่างๆ
รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหาร
องค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.83) ต่ำที่สุดข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับ
วิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของเพศหญิง

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบาย ของบริษัทเป็นอย่างดี	31	2.89	0.86	ปานกลาง
บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการ ดำเนินงานของบริษัท	31	2.95	0.68	ปานกลาง
กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กร กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะ ปฏิบัติตาม	31	3.83	0.38	มาก
โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ของแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสาย การบังคับบัญชาที่เหมาะสม	31	3.54	0.50	มาก
บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรที่ทำให้ ข้าพเจ้ามั่นใจถึงความมั่นคง และเติบโตในระยะยาว	31	3.13	0.64	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.27	0.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิง ความ
ผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือกฎระเบียบนโยบายต่างๆ
รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหาร
องค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.83) ต่ำที่สุดข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับ
วิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชาย

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (เพศชาย)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่าง มากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	51	3.60	1.25	มาก
ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ใน อาชีพทำงานในบริษัทนี้	51	2.73	0.57	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	51	2.67	1.03	น้อย
ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ ทำอยู่	51	3.12	0.60	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของ ข้าพเจ้าด้วย	51	2.72	0.76	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่	51	3.46	1.08	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ใน บริษัทนี้	51	3.38	1.07	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้	51	3.55	0.96	มาก
ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสดู เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคงข้าพเจ้า ไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทน และมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	51	3.20	0.74	ปานกลาง
เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	51	3.11	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	51	3.15	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศชายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) โดยมีคะแนนความผูกพันสูงสุด คือถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศหญิง

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (เพศหญิง)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่าง มากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	31	3.60	1.24	มาก
ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ใน อาชีพทำงานในบริษัทนี้	31	2.71	0.56	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	31	2.59	1.01	น้อย
ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ ทำอยู่	31	3.09	0.60	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของ ข้าพเจ้าด้วย	31	2.65	0.73	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่	31	3.44	1.12	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ใน บริษัทนี้	31	3.31	1.08	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้	31	3.52	0.99	มาก
ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสได้ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคงข้าพเจ้า ไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ ค่าตอบแทนและมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	31	3.15	0.75	ปานกลาง
เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆข้าพเจ้ารู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	31	3.11	0.83	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	31	3.12	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพศหญิงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) โดยมีคะแนนความผูกพันสูงสุด คือถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

สมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.30	0.15	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.16	0.14	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.15	3.15	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.27	0.36	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	2	3.47	0.32	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.30	0.15	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.16	0.14	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.15	3.15	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.27	0.36	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	2	3.47	0.32	มาก

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.51	0.61	มาก
24-30 ปี	47	3.42	0.60	มาก
31-40 ปี	24	3.41	0.60	มาก
41-50 ปี	5	3.47	0.35	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.55	0.55	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.29	0.68	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.32	0.68	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.28	0.69	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.60	0.58	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.41	0.54	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงานของช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.57	0.50	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.54	2.74	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.54	0.51	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.47	0.58	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.60	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.41	0.77	มาก
24-30 ปี	47	3.28	0.77	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.24	0.78	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.60	0.46	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.61	0.43	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.63	0.48	มาก
24-30 ปี	47	3.61	0.46	มาก
31-40 ปี	24	3.63	0.46	มาก
41-50 ปี	5	3.64	0.46	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.53	0.46	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ตารางที่ 45 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.53	0.63	มาก
24-30 ปี	47	3.43	0.72	มาก
31-40 ปี	24	3.40	0.73	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.53	0.58	มาก
51 ปีขึ้นไป	2	3.65	0.53	มาก

จากตารางที่ 45 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.65) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมของช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	2.95	0.62	ปานกลาง
24-30 ปี	47	2.86	0.67	ปานกลาง
31-40 ปี	24	2.83	0.67	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.20	0.66	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	2	3.09	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.20) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.83)

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านนโยบาย แผนงาน และการบริหารงาน ในช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.28	3.31	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.28	3.36	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.26	3.34	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.33	3.33	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	2	3.42	3.42	มาก

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงาน และการบริหารงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านนโยบาย แผนงาน และการบริหารงาน ในช่วงอายุที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 23 ปี	4	3.37	0.50	ปานกลาง
24-30 ปี	47	3.15	0.32	ปานกลาง
31-40 ปี	24	3.08	0.30	ปานกลาง
41-50 ปี	5	3.33	0.72	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	2	3.61	0.61	มาก

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.61) ต่ำที่สุดช่วงอายุ 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.08)

สมมติฐานที่ 3 ระดับงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษา พยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ	23	2.66	1.09	น้อย
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	23	3.65	0.71	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัท มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมการพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไป อย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส	23	3.22	0.78	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ ได้รับในปัจจุบัน	23	3.24	0.90	ปานกลาง
รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มี ความสุขตามอัตภาพ	23	3.11	0.85	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.18	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ระดับหัวหน้างานมีความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้ารู้สึกที่บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 2.66)

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ	59	2.55	1.05	น้อย
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	59	3.63	0.69	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัท มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมการพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส	59	3.20	0.75	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับในปัจจุบัน	59	3.26	0.87	ปานกลาง
รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับสามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มีความสุขตามอัตภาพ	59	3.09	0.82	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	3.15	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ระดับหัวหน้างานมีความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้ารู้สึกว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 2.55)

ตารางที่ 51 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงาน	23	3.19	0.72	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความ สามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆลุล่วงไปด้วยดี	23	3.47	0.71	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของ หน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	23	3.14	0.45	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่	23	3.39	0.62	ปานกลาง
ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ	23	3.96	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม	23	3.43	0.61	มาก

จากตารางที่ 51 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกระดับหัวหน้างาน
ความผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.43
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักไม่ถูก
ปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชา
ยอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของ
หน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.14)

ตารางที่ 52 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงาน	59	3.14	0.67	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกว่ เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความ สามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ลุล่วงไปด้วยดี	59	3.39	0.73	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของ หน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	59	3.11	0.42	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่	59	3.42	0.62	มาก
ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ	59	4.03	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	59	3.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 52 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกระดับปฏิบัติการความ
ผูกพันในการทำงาน ด้านปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้อคิดเห็นของข้าพเจ้ามักไม่ถูกปฏิเสธ
จากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.03) ต่ำที่สุดผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้
ความสามารถของข้าพเจ้าและไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้า
ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 53 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	23	3.31	0.47	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา	23	3.34	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	23	3.38	0.90	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน	23	3.38	0.70	ปานกลาง
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	23	3.15	0.72	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.31	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 53 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกระดับหัวหน้างานมีความผูกพันในการทำงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือ ข้าพเจ้าได้เห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 54 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบต่อ (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	59	3.24	0.43	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา	59	3.38	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	59	3.34	0.87	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน	59	3.42	0.72	มาก
ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	59	3.08	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	3.29	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 54 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าไม่ได้เห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมี ปัญหาการปฏิบัติงาน	23	3.23	0.71	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้า และบริษัท	23	3.69	0.47	มาก
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน	23	3.23	0.42	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก จากตำแหน่ง	23	3.80	0.55	มาก
ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่ บริษัทได้ตลอดไป	23	3.77	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	23	3.54	0.51	มาก

จากตารางที่ 55 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พนักงานระดับ
หัวหน้างาน มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าไม่เห็นว่าการที่ข้าพเจ้าทำอยู่
ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.54) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย 3.23)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมี ปัญหาการปฏิบัติงาน	59	3.17	0.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้า และบริษัท	59	3.66	0.48	มาก
ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน	59	3.24	0.43	ปานกลาง
ข้าพเจ้านั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออก จากตำแหน่ง	59	3.80	0.57	มาก
ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่ บริษัทได้ตลอดไป	59	3.80	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม	59	3.53	0.52	มาก

จากตารางที่ 56 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าไม่เห็นว่าการที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ต่ำที่สุดคืองานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.17)

TNI

THAI - NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	23	3.23	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ เสมอ	23	3.31	0.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่าง สม่ำเสมอ	23	3.49	0.83	มาก
หน่วยงานมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความ มั่นคงกว่าสายงานอื่น	23	3.15	0.73	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อ ว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	23	3.11	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.26	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 57 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พนักงานระดับ
หัวหน้างานความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร อยู่ใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือ
ข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน
อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
ของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตาม
เป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	59	3.20	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ เสมอ	59	3.39	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้า ร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่าง สม่ำเสมอ	59	3.49	0.81	มาก
หน่วยงานมีเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความ มั่นคงกว่าสายงานอื่น	59	3.18	0.76	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อ ว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	59	3.18	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	3.28	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 58 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการมี ความผูกพันในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร อยู่ใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือ
ข้าพเจ้าโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงาน
อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ต่ำที่สุดคือข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
ของบริษัทมีความเหมาะสมและเป็นธรรมข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตาม
เป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ทุกคนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	23	3.68	0.47	มาก
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	23	3.62	0.49	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	23	3.54	0.50	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	23	3.88	0.33	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็น กันเอง	23	3.51	0.50	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.65	0.46	มาก

จากตารางที่ 59 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับ
หัวหน้างาน ความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของ
ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย
3.88) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ใน
ลักษณะที่ในเกียรติและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.51)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 60 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ทุกคนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	59	3.66	0.48	มาก
หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	59	3.59	0.49	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสมและชัดเจน	59	3.51	0.50	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	59	3.86	0.35	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ในเกียรติและเป็น กันเอง	59	3.86	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม	59	3.63	0.47	มาก

จากตารางที่ 60 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการมี ความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของ
ข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย
3.86) ต่ำที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่อง หรือไม่ Feedback ใน
ลักษณะที่ในเกียรติและเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.51)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 61 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในอัตราสัຍไม่ตริระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่มีต่อกัน	23	3.32	0.70	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	23	3.78	0.41	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม	23	3.72	1.15	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับ เพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน	23	2.91	0.67	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาเดือนร้อนในเรื่องงานข้าพเจ้าจะได้รับ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	23	3.32	0.70	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.41	0.73	มาก

จากตารางที่ 61 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับ
หัวหน้างานมี ความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ
มาก (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าและ
เพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์
อันดีต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ต่ำที่สุดคือแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อน
ร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็มีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในอัตราสัปดาห์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่มีต่อกัน	59	3.30	0.69	ปานกลาง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความ สัมพันธ์อันดีต่อกัน	59	3.72	0.45	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานมีลักษณะต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม	59	3.91	1.13	มาก
แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับ เพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุดก็จะมีการประสานประโยชน์ ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน	59	2.87	0.62	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาเดือนร้อนในเรื่องงานข้าพเจ้าจะได้รับ คำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	59	2.87	0.70	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	3.42	0.72	มาก

จากตารางที่ 62 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกพนักงานระดับปฏิบัติการ
มีความผูกพันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุก
คนต่างให้ความร่วมมือในการทำงานมีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
(ค่าเฉลี่ย 3.72) ต่ำที่สุดคือแม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่
ท้ายที่สุดก็มีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน (ค่าเฉลี่ย 2.87)

TNI

THAI - NICHU INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 63 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	23	2.50	0.71	น้อย
สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	23	2.73	0.80	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	23	3.07	0.58	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะทำงาน	23	2.97	0.78	ปานกลาง
ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น	23	3.00	0.50	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	2.85	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกของพนักงานระดับหัวหน้างาน ความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ต่ำที่สุดคือบริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.50)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	59	2.49	0.70	น้อย
สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า เช่น แสง และเสียงเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	59	2.74	0.82	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	59	3.05	0.61	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	59	2.97	0.77	ปานกลาง
ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่อื่น	59	2.97	0.47	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	2.86	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลกพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.05) ต่ำที่สุดคือบริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.49)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบาย ของบริษัทเป็นอย่างดี	23	2.89	0.87	ปานกลาง
บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการ ดำเนินงานของบริษัท	23	3.00	0.72	ปานกลาง
กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กร กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะ ปฏิบัติตาม	23	3.85	0.36	มาก
โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ของแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสาย การบังคับบัญชาที่เหมาะสม	23	3.53	0.50	มาก
บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรที่ทำให้ ข้าพเจ้ามั่นใจถึงความมั่นคง และเติบโตในระยะยาว	23	3.15	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.28	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 65 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับ
หัวหน้างาน มีความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือกฎระเบียบ
นโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม
การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ต่ำที่สุดข้าพเจ้า
ทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.89)

ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานใน
ปัจจัยด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบาย ของบริษัทเป็นอย่างดี	59	2.93	0.87	ปานกลาง
บริษัทมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบและการ ดำเนินงานของบริษัท	59	2.95	0.69	ปานกลาง
กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กร กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะ ปฏิบัติตาม	59	3.82	0.39	มาก
โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาทหน้าที่ ของแต่ละ ตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสาย การบังคับบัญชาที่เหมาะสม	59	3.55	0.50	มาก
บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กรที่ทำให้ ข้าพเจ้ามั่นใจถึงความมั่นคง และเติบโตในระยะยาว	59	3.55	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	59	3.27	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 66 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการมี ความผูกพันในการทำงาน ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) โดยมีความผูกพันสูงสุด คือกฎระเบียบ
นโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม
การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม (ค่าเฉลี่ย 3.82) ต่ำที่สุดข้าพเจ้า
ทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 67 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้างาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (หัวหน้างาน)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่าง มากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	23	3.47	1.24	มาก
ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ใน อาชีพทำงานในบริษัทนี้	23	2.72	0.59	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	23	2.66	1.06	น้อย
ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ ทำอยู่	23	3.11	0.61	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของ ข้าพเจ้าด้วย	23	2.74	0.78	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่	23	3.39	1.11	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือน "เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ใน บริษัทนี้	23	3.28	1.07	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้	23	3.49	0.98	มาก
ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสได้ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคงข้าพเจ้า ไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทน และมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	23	3.15	0.75	ปานกลาง
เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	23	3.05	0.81	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	23	3.11	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 67 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90) โดยมีคะแนนความผูกพันสูงสุด ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.49) ต่ำที่สุดข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.66)

ตารางที่ 68 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (ปฏิบัติการ)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่าง มากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	59	3.66	1.26	มาก
ข้าพเจ้าจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ใน อาชีพทำงานในบริษัทนี้	59	2.71	0.56	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	59	2.59	1.01	น้อย
ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ ทำอยู่	59	3.09	0.59	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของ ข้าพเจ้าด้วย	59	2.64	0.72	น้อย
ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่	59	3.45	1.11	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือน "เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ใน บริษัทนี้	59	3.34	1.10	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่ามีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้	59	3.54	0.99	มาก
ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะทำให้มีโอกาสได้ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคงข้าพเจ้า ไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทน และมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า	59	3.16	0.75	ปานกลาง
เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	59	3.09	0.82	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	59	3.13	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 68 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89) โดยมีคะแนนความผูกพันสูงสุด ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้วข้าพเจ้าจะไม่พิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.66) ต่ำที่สุด ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

สมมติฐานที่ 4 แผนงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 69 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อองค์กรของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.16	0.12	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.21	0.12	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.50	0.14	มาก
4. บุคคล	4	3.59	0.15	มาก
5. IT	4	3.41	0.11	มาก
6. บัญชี	4	3.45	0.10	มาก
7. การตลาด	9	3.47	0.15	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.40	0.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 69 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.02) โดยฝ่ายบุคคลมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.59) ต่ำที่สุดคือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ตารางที่ 70 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	2.93	0.67	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.03	0.64	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.42	0.60	มาก
4. บุคคล	4	3.70	0.62	มาก
5. IT	4	3.30	0.26	ปานกลาง
6. บัญชี	4	3.70	0.26	มาก
7. การตลาด	9	3.33	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	-	3.35	0.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 70 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18) โดยฝ่ายบุคคล และบัญชี มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.70) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 71 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันพนักงาน
ด้านการยอมรับนับถือของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.33	0.41	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.35	0.41	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.60	0.31	มาก
4. บุคคล	4	3.55	0.44	มาก
5. IT	4	3.40	0.16	ปานกลาง
6. บัญชี	4	3.06	0.36	ปานกลาง
7. การตลาด	9	3.53	0.43	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.40	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 71 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.10) โดยฝ่ายสนับสนุนการขายและบริการ มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.60) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ตารางที่ 72 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของ
พนักงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.17	0.53	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.23	0.50	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.45	0.28	มาก
4. บุคคล	4	3.55	0.30	มาก
5. IT	4	3.35	0.10	ปานกลาง
6. บัญชี	4	3.70	0.38	มาก
7. การตลาด	9	3.47	0.35	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.42	0.15	มาก

จากตารางที่ 72 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.15) โดยฝ่ายบัญชี มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.70) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.17)

ตารางที่ 73 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านความมั่นคงในงานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.49	0.34	มาก
2. ศูนย์บริการ	29	3.50	0.30	มาก
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.61	0.18	มาก
4. บุคคล	4	3.60	0.16	มาก
5. IT	4	3.45	0.10	มาก
6. บัญชี	4	3.80	0.40	มาก
7. การตลาด	9	3.56	0.19	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.57	0.11	มาก

จากตารางที่ 73 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ความมั่นคงในงานอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยฝ่ายบัญชี มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.80) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 74 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	2.94	0.56	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.08	0.59	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.75	0.13	มาก
4. บุคคล	4	3.75	0.17	มาก
5. IT	4	3.71	0.08	มาก
6. บัญชี	4	3.58	0.44	มาก
7. การตลาด	9	3.81	0.17	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.52	0.22	มาก

จากตารางที่ 74 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22) โดยฝ่ายบุคคล และฝ่ายสนับสนุนการขายและบริการ มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.75) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 2.94)

ตารางที่ 75 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.67	0.29	มาก
2. ศูนย์บริการ	29	3.65	0.28	มาก
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.64	0.19	มาก
4. บุคคล	4	3.70	0.35	มาก
5. IT	4	3.55	0.25	มาก
6. บัญชี	4	1.90	0.14	น้อย
7. การตลาด	9	3.58	0.28	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.38	0.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 75 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11) โดยฝ่ายบุคคล มีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.70) ต่ำที่สุด คือฝ่ายบัญชี (ค่าเฉลี่ย 1.90)

ตารางที่ 76 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.16	0.40	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.24	0.40	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.66	0.14	มาก
4. บุคคล	4	3.70	0.20	มาก
5. IT	4	3.55	0.10	มาก
6. บัญชี	4	3.75	0.30	มาก
7. การตลาด	9	3.60	0.16	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.52	0.12	มาก

จากตารางที่ 76 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.12) โดยฝ่ายบัญชีมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.75) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 77 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	2.57	0.37	น้อย
2. ศูนย์บริการ	29	2.63	0.41	น้อย
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.04	0.31	ปานกลาง
4. บุคคล	4	3.25	0.38	ปานกลาง
5. IT	4	3.05	0.41	ปานกลาง
6. บัญชี	4	3.70	0.26	มาก
7. การตลาด	9	2.93	0.41	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	-	3.02	0.065	ปานกลาง

จากตารางที่ 77 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.06) โดยฝ่ายบัญชีมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.70) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ตารางที่ 78 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันของพนักงานด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานของแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	3.13	0.43	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	3.16	0.42	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.38	0.34	ปานกลาง
4. บุคคล	4	3.55	0.30	มาก
5. IT	4	3.35	0.10	ปานกลาง
6. บัญชี	4	3.85	0.19	มาก
7. การตลาด	9	3.44	0.30	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.41	0.12	มาก

จากตารางที่ 78 พบว่า แต่ละแผนกมีความผูกพันพนักงาน ด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.06) โดยฝ่ายบัญชีมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.85) ต่ำที่สุด คือฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ตารางที่ 79 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละแผนก

แผนก	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ธุรกิจการขาย	15	2.90	0.54	ปานกลาง
2. ศูนย์บริการ	29	2.98	0.55	ปานกลาง
3. สนับสนุนการขายและบริการ	17	3.65	0.41	มาก
4. บุคคล	4	3.53	0.34	มาก
5. IT	4	3.43	0.22	มาก
6. บัญชี	4	3.68	0.26	มาก
7. การตลาด	9	3.67	0.50	มาก
เฉลี่ยรวม	-	3.40	0.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 79 พบว่า แต่ละแผนกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.06) โดยฝ่ายบัญชีมีความผูกพันสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.68) ต่ำที่สุด คือ ฝ่ายธุรกิจการขาย (ค่าเฉลี่ย 2.90)

สมมติฐานที่ 5 อายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.02	0.43	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.15	0.38	ปานกลาง
4-6 ปี	27	3.14	0.35	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	3.13	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 80 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี ความผูกพันในการทำงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.15) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 81 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.39	0.35	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.42	0.37	มาก
4-6 ปี	27	3.41	0.34	มาก
6 ปีขึ้นไป	7	3.41	0.34	มาก

จากตารางที่ 81 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 82 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.21	0.11	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.30	0.13	ปานกลาง
4-6 ปี	27	3.29	0.10	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	3.28	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 82 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.30) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 83 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงานของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.51	0.34	มาก
1-3 ปี	32	3.54	0.31	มาก
4-6 ปี	27	3.54	0.29	มาก
6 ปีขึ้นไป	7	3.53	0.31	มาก

จากตารางที่ 83 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความมั่นคงในงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย
3.54) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 84 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่
แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.15	0.16	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.27	0.15	ปานกลาง
4-6 ปี	27	3.24	0.15	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	3.23	0.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 84 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน
องค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 85 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.62	0.14	มาก
1-3 ปี	32	3.63	0.15	มาก
4-6 ปี	27	3.64	0.14	มาก
6 ปีขึ้นไป	7	3.64	0.15	มาก

จากตารางที่ 85 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 4-6 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน
สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.64) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 86 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.34	0.40	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.42	0.40	มาก
4-6 ปี	27	3.41	0.36	มาก
6 ปีขึ้นไป	7	3.39	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 86 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 87 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อม ของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	2.74	0.28	ปานกลาง
1-3 ปี	32	2.86	0.24	ปานกลาง
4-6 ปี	27	2.85	0.24	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	2.81	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 87 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86)
ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 88 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.18	0.48	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.27	0.40	ปานกลาง
4-6 ปี	27	3.26	0.41	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	3.25	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 88 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน
สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 89 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ
อายุงานในหน่วยงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	2.95	0.32	ปานกลาง
1-3 ปี	32	3.14	0.38	ปานกลาง
4-6 ปี	27	3.08	0.32	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	7	3.07	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 89 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
หน่วยงานปัจจุบัน 1-3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14) ต่ำที่สุดช่วงอายุ
น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.95)

สมมติฐานที่ 6 อายุงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีความผูกพันในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 90 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.02	0.43	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.15	0.38	ปานกลาง
4-6 ปี	28	3.14	0.35	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	3.13	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 90 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
องค์กร 1-3 ปี ความผูกพันในการทำงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด (ค่าเฉลี่ย
3.15) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตารางที่ 91 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.39	0.35	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.42	0.37	มาก
4-6 ปี	28	3.41	0.34	มาก
6 ปีขึ้นไป	9	3.41	0.34	มาก

จากตารางที่ 91 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 92 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.21	0.11	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.30	0.13	ปานกลาง
4-6 ปี	28	3.29	0.10	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	3.28	0.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 92 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.30) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.21)

ตารางที่ 93 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงานของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.51	0.34	มาก
1-3 ปี	29	3.54	0.31	มาก
4-6 ปี	28	3.54	0.29	มาก
6 ปีขึ้นไป	9	3.53	0.31	มาก

จากตารางที่ 93 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความมั่นคงในงานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.54) ต่ำที่สุด ช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ตารางที่ 94 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.15	0.16	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.27	0.15	ปานกลาง
4-6 ปี	28	3.24	0.15	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	3.23	0.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 94 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.15)

ตารางที่ 95 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ของอายุงานในองค์กรที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.62	0.14	มาก
1-3 ปี	29	3.63	0.15	มาก
4-6 ปี	28	3.64	0.14	มาก
6 ปีขึ้นไป	9	3.64	0.15	มาก

จากตารางที่ 95 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
องค์กร 4-6 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานสูงสุด (ค่าเฉลี่ย
3.64) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 96 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของอายุงานในองค์กรที่ต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.34	0.40	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.42	0.40	มาก
4-6 ปี	28	3.41	0.36	มาก
6 ปีขึ้นไป	9	3.39	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 96 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
องค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงสุด
(ค่าเฉลี่ย 3.42) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตารางที่ 97 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อม ของอายุงานอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	2.74	0.28	ปานกลาง
1-3 ปี	29	2.86	0.24	ปานกลาง
4-6 ปี	28	2.85	0.24	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	2.81	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 97 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86) ต่ำที่สุด ช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.74)

ตารางที่ 98 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันในการทำงาน
ด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงานของอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	3.18	0.48	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.27	0.40	ปานกลาง
4-6 ปี	28	3.26	0.41	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	3.25	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 98 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานในองค์กร 1-3 ปี มีความผูกพันในการทำงานด้านนโยบาย แผนงานและการบริหารงาน สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 99 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของ
อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ช่วงอายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
น้อยกว่า 1 ปี	16	2.95	0.32	ปานกลาง
1-3 ปี	29	3.14	0.38	ปานกลาง
4-6 ปี	28	3.08	0.32	ปานกลาง
6 ปีขึ้นไป	9	3.07	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 99 พบว่าพนักงาน บริษัทศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ช่วงอายุงานใน
องค์กร 1-3 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14) ต่ำที่สุดช่วงอายุ น้อยกว่า
1 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.95)

อภิปรายผลการศึกษา

ด้านข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 62.20 เพศหญิง 37.80 ตามลำดับ เป็น
พนักงานระดับระดับหัวหน้างานร้อยละ 28.05 และระดับปฏิบัติการร้อยละ 71.95 ซึ่งเป็น
อัตราส่วนที่เหมาะสมต่อการบริหารงานในโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ

ด้านความผูกพันในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าแผนกที่มีค่าความผูกพันในการทำงานต่ำสุดคือแผนกธุรกิจการ
ขาย และแผนกศูนย์บริการ ซึ่งเป็นแผนกงานที่ต้องแบกรับความคาดหวังของทั้งลูกค้าในด้าน
การบริการและงานซ่อมรถยนต์ที่มีคุณภาพ และความคาดหวังของบริษัทในการสร้างรายได้จาก
แผนกงาน โดยในแผนกธุรกิจการขาย ปัจจัยด้านความผูกพันที่มีค่าต่ำที่สุดมีปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในตำแหน่งงานที่ปรึกษาการขายเป็น
ตำแหน่งงานที่ต้องออกปฏิบัติงานภายนอกบริษัทและต้องแบกรับความกดดันสูงจากเป้าหมาย
การขาย รวมถึงการไม่มีที่นั่งทำงานประจำ การขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการลง
ข้อมูลการขาย และการแข่งขันกันเองภายในของพนักงานในด้านการขายของแต่ละทีม ทำให้
พนักงานที่ปรึกษาการขายมีคะแนนความผูกพันในด้านนี้ต่ำที่สุด

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยการติดต่อลูกค้าของพนักงานที่ปรึกษาการขาย
จำเป็นต้องใช้โทรศัพท์ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากเกินกว่าที่บริษัทสนับสนุน รวมถึงการออก
นอกพื้นที่บ่อยครั้งจำเป็นต้องเลิกงานหลังเวลางานปกติ หรือการมาเข้าเวรการขายในวันหยุด
ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว

ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยในตำแหน่งที่ปรึกษาการขายมีพนักงานจำนวนมาก ดังนั้นโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพจึงต้องมีการแข่งขันกันสูงมากเช่นกันด้วยลำดับขั้นการบังคับบัญชาในปัจจุบัน ทำให้พนักงานบางคนแม้ว่ามีอายุงานมากแล้ว แต่ยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้เนื่องจากการขาดศักยภาพในการเป็นหัวหน้างาน

และในแผนกศูนย์บริการ ปัจจัยด้านความผูกพันที่มีค่าต่ำที่สุดมีปัจจัยดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้แรงงานในการทำงานบนสภาวะอากาศที่ร้อนจัดตามความจำเป็นของงาน และอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยพนักงานบางคนยังไม่มีการใช้โดยให้เหตุผลว่าไม่ถนัดหรือไม่สะดวกในการทำงาน จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานบ้างในบางครั้ง

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานศูนย์บริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝีมือ แต่ได้ค่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ จึงทำให้รู้สึกไม่ค่อยพอใจกับรายได้ที่ตนเองได้รับเมื่อเทียบกับค่าแรงในโรงงานอุตสาหกรรม

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าแผนกที่มีค่าความผูกพันในการทำงานต่ำสุดคือแผนกธุรกิจการขาย และแผนกศูนย์บริการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคะแนนความผูกพันของพนักงานทั้งสองแผนกที่มีคะแนนต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในบริษัท โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุดของทั้งสองแผนก

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่ปรึกษาการขายและพนักงานศูนย์บริการ เป็นแผนกที่มีค่าพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดเมื่อเทียบกับแผนกอื่น ดังนั้นทั้งสองแผนกนี้จึงเป็นแผนกที่มีอัตราการลาออกสูงที่สุดในบริษัทเมื่อเทียบกับแผนกอื่น โดยปัจจัยที่มีผลสูงที่สุดของทั้งสองแผนกคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงส่งผลให้พนักงานลาออกหรือถูกบริษัทคู่แข่งดึงตัวไปทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้ประกอบการสามารถนำไปวางแผนเพื่อทบทวน ในการบริหารจัดการด้านงานบุคคลในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาด้านความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปรึกษาการขายและพนักงานศูนย์บริการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ และลดอัตราการลาออก ซึ่งทั้งสองแผนกนี้ถือว่าเป็นแผนกสร้างรายได้หลักให้กับบริษัท ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีทักษะไว้ได้จะทำให้สร้างโอกาสในการทำกำไรสูงสุดขององค์กรได้มากขึ้น

2. หน่วยงานอื่นๆ ที่ประสบปัญหาในลักษณะนี้สามารถนำไปทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความผูกพันของพนักงานได้

3. ผู้ประกอบการควรศึกษาและสำรวจปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไปในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีระยะเวลาที่จำกัด จึงทำให้เก็บข้อมูลได้ไม่ เฉพาะจากแบบสอบถาม 82 ชุด การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พนักงานในเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ใช้เวลาทั้งหมด 1 เดือน ในเดือน เมษายน 2558 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 82 ตัวอย่างซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้น และกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กดังนั้นจึงทำให้ประเด็นในการศึกษาอาจยังไม่ครอบคลุมถึง รายละเอียดอื่นๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาด้านความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นอื่นๆ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรณี มหานคร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กานต์รวี จันท์เจือมาศ. (2548). การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์การ กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- นิตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการและการตลาดบริการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชนพร แยมสุตา. (2549). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ.
กรุงเทพฯ : กรมการแพทยทหารเรือ.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับ
หัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพวรรณ เลิศมงคล. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ในสำนักงานใหญ่. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- นุตชา ภิญญภาพ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งชำชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประนอม ละอองนวล. (2542). ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผล
การปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียว
เฉลิมพระเกียรติ.
- ปรานอม กิตติสุขวัชรธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อ
องค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใย
ฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (บริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชร หวังนุช. (2550). **ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกว สํารายคง. (2547). **การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์.** ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชื่น นาคพลั้ง; และวิรตี โกมุทวงษ์. (2547). **ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.** ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). **การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). **การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กรของ ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.** สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2551, จาก <http://www.pmat.or.th>.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). **ความผูกพันต่อองค์กร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อรอุมา ศรสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.
วิทยานิพนธ์ รส.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Allen; and Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 710-720.

Baron. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. **Journal of Personality and Social Psychology**. 51 : 1,173-1,182.

Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19 (4) : 535-546.

Dunham, Grubb; and Castaneda. (1994). Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition. **Journal of Applied Psychology**. 79 (3) : 370-380.

Edward L. Gubman. (1998). **The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results**. The United States of America : McGraw-Hill Companies, Inc.

Gubman. (2003). **Increasing and Measuring Engagement**. Retrieved December 21, 2008 from <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>.

H.K. (1994). Staff Nurses' Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment : A Test Theory of Structural Power in Organizations. **Journal of Nursing Administration**. 24 (4s) : 39-45.

Hewitt Associates. (2003). **Overview**. Retrieved October 12, 2008 from <http://was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>.

----- (2008). **Identify Factors Driving Employee Engagement**. Retrieved October 14, 2008 from <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?>.

International Survey Research. (2004). **Engaged Employees Drive the Bottom Line**. Retrieved October 25, 2008 from <http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement/BrochureFinalUS.pdf>.

- March, Simon. (1958). **Organizations**. New York : John Wiley.
- Melcrum. (2005). **Employee Engagement : How to Build a High Performance Workforce**. Retrieved April 8, 2015 from <http://www.leader-values.com>.
- Meyer; et al. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time Lagged Relations. **Journal of Applied Psychology**. 3 (75) : 710-720.
- Mottaz. (1987). Ananalysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organization Commitment. **The Sociological Quarterly**. 28 (4) : 541-558.
- Porter; and Steers. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59 : 604.
- , (1979). The Measure of Organization Commitment. **Journal of Vocational Behavior**. 14 (2) : 224-247.
- , (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- R. M. (1977). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22 (1) : 57-75.
- Sheldon. (1971). Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16 : 87.
- Steers R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 : 122.
- Vanderberg; and Scarpello. (1990). "The Matching Model. An Example of the Process Underlying Realistic Job Preview". **Journal of Applied Psychology**. 19 : 170-189.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน

วิธีการกรอกแบบประเมิน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ส่วนคำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ส่วนคำถามประเมินความผูกพันองค์กร

ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึก หรือความคิดของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 23 ปี

☐ 24-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับงานในปัจจุบัน

☐ ปฏิบัติการ

☐ หัวหน้างาน

☐ ผู้จัดการ

☐ ผู้บริหาร

4. สังกัดแผนก/ฝ่าย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

☐ ธุรกิจการขาย

☐ ศูนย์บริการ

☐ สนับสนุนการขายและบริการ

☐ บุคคล

☐ IT

☐ บัญชี

☐ การตลาด

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

6. อายุงานที่ท่านทำงานอยู่กับบริษัท

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามประเมินความคิดเห็นของท่าน ต่อแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่กำหนดไว้เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความรู้สึก
พอใจของท่านในการทำงาน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชชได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน เช่น รถรับส่ง ยูนิฟอร์ม ค่ารักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นที่น่าพึงพอใจ					
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารชช มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การพิจารณาปรับเงินเดือน และโบนัส เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเหมาะสม และโปร่งใส					
4. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับในปัจจุบัน					
5. รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับ สามารถเลี้ยงดูครอบครัว ให้มีความสุขตามอัตภาพ					

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
6. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ลุล่วงไปด้วยดี					
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า และไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
9. ข้าพเจ้ามีโอกาสนเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่					
10. ข้อคิดเห็นของข้าพเจ้า มักถูกปฏิเสธจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ					

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
11. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่มีระเบียบแบบแผน และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน					
12. ข้าพเจ้าได้พยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย					
13. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบอยู่					
14. ข้าพเจ้าเห็นว่าลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้าทำให้เกิดความท้อใจในการทำงาน					
15. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านความมั่นคงในงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
16. ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน					
17. ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบสัญญาจ้าง ระหว่างข้าพเจ้าและบริษัท					
18. ข้าพเจ้าเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในปัจจุบัน					
19. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าบริษัทไม่มีนโยบายปลดพนักงานออกจากตำแหน่ง					
20. ข้าพเจ้าได้รับหลักประกันว่า ข้าพเจ้าจะทำงานอยู่ที่บริษัทได้ตลอดไป					

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานบริษัทนี้ เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
22. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
23. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
24. หน่วยงานมีเส้นทางในการเติบโตในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าชัดเจนและข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น					
25. ข้าพเจ้าคิดว่าระบบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเหมาะสม และเป็นธรรม ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้					

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
26. ด้านการบังคับบัญชา หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้เป็นกันเองกับลูกน้องทุกคน เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี					
27. หัวหน้าของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว					
28. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงาน และมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และชัดเจน					
29. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี					
30. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ได้ชี้แจงถึงข้อบกพร่องหรือไม่ Feedback ในลักษณะที่ให้เกียรติและเป็นกันเอง					
31. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
32. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในบรรยากาศไมตรีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีต่อกัน					
33. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงาน มีลักษณะต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม					
35. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานแต่ท้ายที่สุด ก็จะมีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และมีความเข้าใจกัน					
36. เมื่อเกิดปัญหา เดือดร้อนในเรื่องงาน ข้าพเจ้าจะได้รับความคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านสภาพแวดล้อม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
37. บริษัทมีการจัดพื้นที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
38. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ พื้นที่อาคารมีความเหมาะสม บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของข้าพเจ้า					
39. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
40. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
41. ความสามัคคีในหมู่คณะ ความเป็นกันเองในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุหนึ่งที่ข้าพเจ้าไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกไปทำงาน					

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน

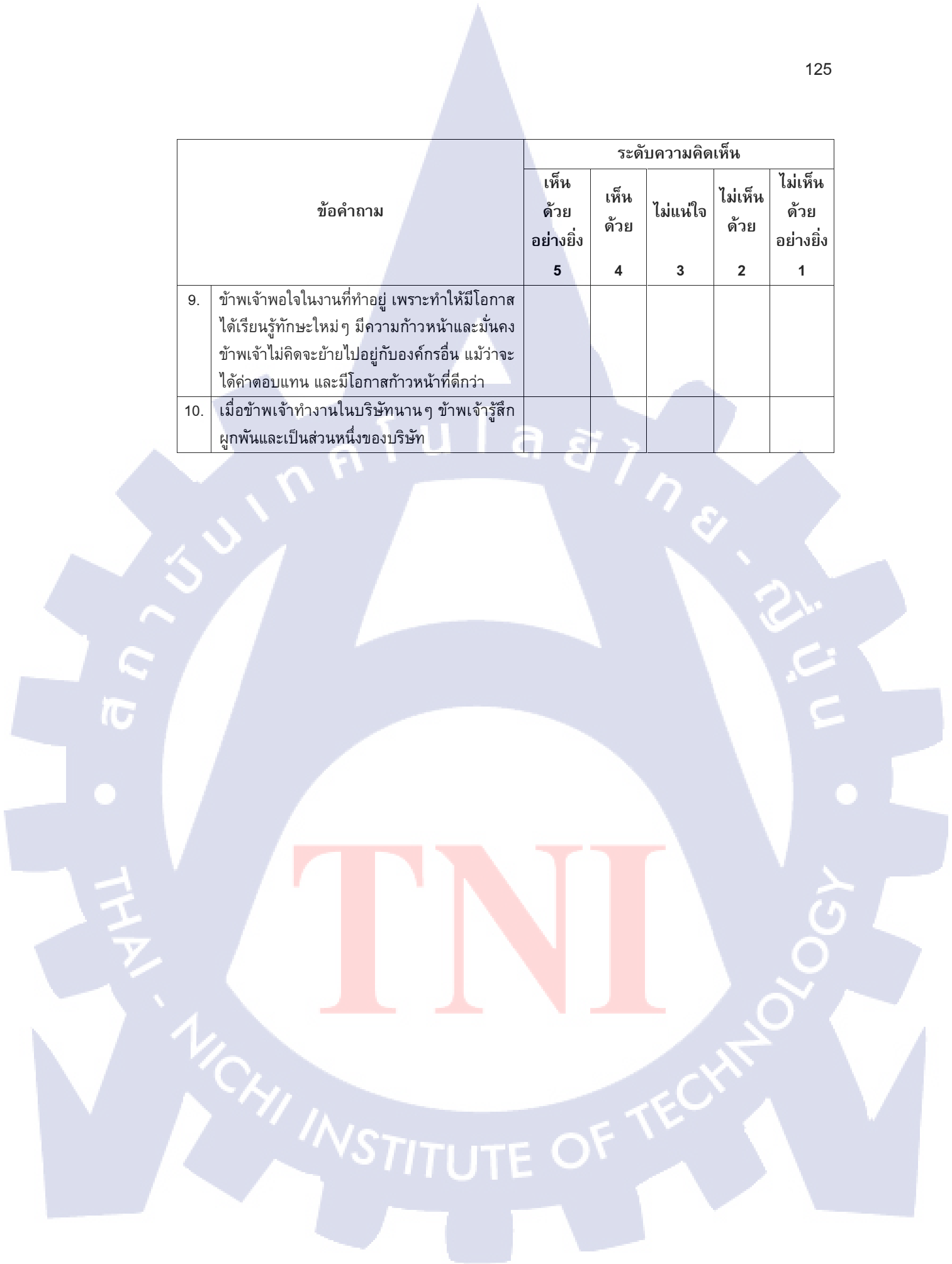
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
42. ข้าพเจ้าทราบเกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี					
43. บริษัทมีนโยบายที่แน่นอน และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ท่านมีความเข้าใจในเรื่องระบบ และการดำเนินงานของบริษัท					
44. กฎระเบียบนโยบายต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และยุติธรรม การบริหารองค์กรปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ายินดีที่จะปฏิบัติตาม					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่เห็นใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
45. โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงบทบาท หน้าที่ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการแบ่งสายงาน และสายการบังคับบัญชา ที่เหมาะสม					
46. บริษัทมีการวางกลยุทธ์บริหารจัดการองค์กร ที่ทำให้ข้าพเจ้ามั่นใจ					

ส่วนที่ 3 ส่วนคำถามประเมินความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่กำหนดไว้เพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่เห็นใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
1. ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้ว ข้าพเจ้าอาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น					
2. ข้าพเจ้าจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้					
4. ข้าพเจ้าไม่อยากหางานใหม่ เพราะพึงพอใจในงานที่ทำอยู่					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกจริง ๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
6. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่					
7. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในบริษัทนี้					
8. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีสิ่งใดผูกใจข้าพเจ้าไว้กับบริษัทนี้เลย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1
9. ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ทำอยู่ เพราะทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีความก้าวหน้าและมั่นคง ข้าพเจ้าไม่คิดจะย้ายไปอยู่กับองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทน และมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่า					
10. เมื่อข้าพเจ้าทำงานในบริษัทนานๆ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					



TNI