

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 5 เมษายน 2560



.....

นางสาวกรวิภา วรรณแสง

ผู้วิจัย

.....

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิกา รุ่งเรือง,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

ดวงพร อากาศศิลป์,

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน ในการชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว ที่กรุณาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะให้คำปรึกษา รวมถึง คณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ให้ความรู้ในด้านต่างๆ ตลอดจนหลักสูตรการศึกษา ที่เป็นพื้นฐานความรู้สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ให้ผู้เขียนตลอดมา เพื่อนๆ BM รุ่น 18A ทุกท่านที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดเวลาการเรียน ความเอื้ออาทร มิตรภาพที่จริงใจ ความเป็นกันเอง และช่วยสร้างบรรยากาศในการศึกษาให้เป็นไปอย่างสนุกสนาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่บริษัท รวมถึงทุกคนที่คอยแนะนำ และช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาตลอดจนเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำการศึกษาชิ้นกว่าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้ศึกษาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้ศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่านที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กรวิภา วรรณแสง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการ  
กองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE: A CASE  
STUDY OF AN ASSET MANAGEMENT COMPANY IN THAILAND

กรวิภา วรรณแสง 5850008

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : สุภรณ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลิศ  
รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา  
คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยสอบถามพนักงานตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ  
อาวุโส ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 187 คน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression  
analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของ  
งาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมต่อ  
องค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ (Correlation) และยังพบปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญใน  
ลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหาร  
สามารถนำผลของงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่ม  
ผลผลิตขององค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์, ต่อองค์กร

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
1.2 คำถามในการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 วิธีการดำเนินงาน	3
1.6 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	3
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา	25
2.5 สมมติฐาน	26
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>27</b>
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	28
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 วิธีการชี้วัด	29
3.5 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	30
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.8 การวัดตัวแปรที่ศึกษา	33
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	<b>35</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	35
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน	37
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	41
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	43
4.5 ข้อเสนอแนะ	51
4.6 สรุปจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย	51
4.7 การทดสอบสมมติฐาน	56
<b>บทที่ 5 อภิปราย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>61</b>
5.1 สรุปผลการศึกษา	61
5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	61
5.1.2 ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน	61
5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร	63
5.2 การนำไปประยุกต์ใช้	64
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย	65
5.4 ข้อเสนอแนะ	65
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	66
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>68</b>

## สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก  
ประวัติผู้วิจัย

หน้า

73

80



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ตารางทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	23
3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น	31
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	35
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะงานและการบริหารงาน	37
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสำคัญของงาน	38
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านลักษณะของงาน	38
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความก้าวหน้าในงาน	39
4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	39
4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	40
4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	40
4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความผูกพันต่อองค์กร	41
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	41
4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	42
4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	42
4.13 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	43
4.14 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	44
4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส	44
4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	45
4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน	45
4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้	46
4.20 ผลการวิเคราะห์ ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.21 ผลการวิเคราะห์ ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	48
4.22 ผลการวิเคราะห์ ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	48
4.23 ผลการวิเคราะห์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	49
4.24 ผลการวิเคราะห์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	50
4.25 ผลการวิเคราะห์ ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	51
4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านต่างๆ	52
4.27 ผลสรุปจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย	55
4.28 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	56
4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	57

## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

26



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันนี้ ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ บุคลากร เป็นตัวขับเคลื่อน กระตุ้นองค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร บุคลากรจะทำให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้าในระบบการแข่งขันและภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและเกิดความได้เปรียบขององค์กรจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หากขาดบุคลากรหรือบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นนอกจากจะไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีได้แล้วยังส่งผลให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากยิ่งขึ้น บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์กร เพราะความสำเร็จในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุน อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ใดเลย บุคลากร จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารบุคลากร โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกรักที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) กล่าวคือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และการทุ่มเทให้กับการทำงานยอมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร

ดังนั้น ความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นย่อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไปหากองค์กรใดมีความสำเร็จในการทำงานสูง (Steers and Porter, 1983) ย่อมสันนิษฐานได้ว่าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน ในทางตรงข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงานปัญหาการทำงานสาย เป็นต้น

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรมาน้อยเพียงใด มีโอกาสที่จะย้ายงานและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรบ้าง และจากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบบงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม และยังไม่มีการทำงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงในช่วงเวลาปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในอุตสาหกรรมกองทุนรวม ทำให้ตัวบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นที่ต้องการอย่างสูง ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำให้ทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบริษัทเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

## 1.2 คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร
2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยแจกแบบสอบถามแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ในช่วงตั้งแต่เดือน กันยายน 2559 จนถึงเดือน ตุลาคม 2559

## 1.5 วิธีการดำเนินงาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) เป็นการวิจัยที่หาความจริงจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีการเก็บข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) ซึ่งผลที่ได้จะแสดงในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามการวิจัย

## 1.6 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย (เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ) โดยใช้วิธีการเลือกประชากรทุกคน เป็นจำนวน 187 คน อนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ได้นับรวมตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ พนักงานขับรถและแม่บ้าน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

## 1.7 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

องค์กร หมายถึง บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล” หมายถึง คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ซึ่งมีความหมายดังนี้

- เพศ หมายถึง คุณลักษณะในด้านเพศของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงชีวิตอยู่บนตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปีที่ตอบ แบบสอบถาม

- ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
- สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ โสดสมรส (รวมทั้งหย่าร้างหรือแยกกันอยู่)
- อัตราเงินเดือน หมายถึง เงิน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละเดือน
- ระยะเวลาในการเป็นพนักงาน หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ที่มีต่อมิติต่างๆ ขององค์กรในด้านต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ซึ่งบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธายอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท เต็มใจที่จะปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ และปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรต่อไป
3. เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการกำหนดนโยบาย หลักการ แนวทาง กลยุทธ์ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และองค์กรอื่นๆ ระดับชาติต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย" โดยมีคำถามในการวิจัย คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ 2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. อายุงาน 7. รายได้ และปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ได้แก่ 1. ความสำคัญของงาน 2. ลักษณะของงาน 3. ความก้าวหน้าในงาน 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. การมีส่วนร่วมต่อองค์กร โดยมีตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปสู่การนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา
- 2.5 สมมติฐานการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุป หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วม และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ละต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายสอดคล้องและใกล้เคียงกันโดยสรุปได้ดังนี้

Shelden (อ้างใน บุษิตา หมั่นเดช, 2549) ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้น จะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษหรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลสวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า และยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์ หากขาดตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความผูกพันในองค์กรของสมาชิกลดลงไปในที่สุด Smith, et al. (อ้างใน บุษิตา หมั่นเดช, 2549) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กร โดยมีได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

สุธาวลัย แจ่มประจักษ์ (2553) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึง



ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จำนง เหล่าคชธรรม (2554) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติที่บุคคล มีต่อองค์กรและได้แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ความทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคน ในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กรมีความเกี่ยวข้องและ เต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

Porter and Smith (อ้างใน ปองพล เตชะวิจิตร, 2546) ให้คำจำกัดความของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงออก ดังนี้ (1) มีความเชื่อและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ (3) มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป Eisenberger and others (อ้างใน ปองพล เตชะวิจิตร, 2546) เชื่อว่า ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงออกถึงความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดทนหาวิธีของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Greenberg and Baron (1993) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีลักษณะดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

### 3. มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer (1990) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

### 3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1979) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (2004) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

Mowday and other (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

จากความหมายข้างต้นสามารถนำมาสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและการ

ยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

Allen and Meyer (1990) ได้นำเสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่พนักงานพึงมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ การที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในการคิด ตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาปรารถนาที่จะอยู่ (Want) ในองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่พนักงานอยู่กับองค์กรหรือการที่พนักงานลงทุนลงแรงไป ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ (Need) ในองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ปลุกฝังให้พนักงานรู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ (Ought) ในองค์กร

Miner (1992) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Mowday and Other (1982) โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาธิภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการลงทุนลงแรงไปในองค์กรและเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลต่อเนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนมากมีความคล้ายคลึงกัน และแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เป็นแนวคิดที่

ได้รับความนิยมนในการศึกษาโดยผู้ที่ได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดนี้ กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) สามารถให้ความกระจ่างชัดเจนและสามารถประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของแต่ละคนได้ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer

### ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

กรณี มหานนท์ (2529) เน้นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองเลื่อมใสและศรัทธา

3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร โดยการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

เสนาะ ดิยาวี (2535) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. การผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน

2. การผูกพันต่อองค์กรช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง

3. การผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น

4. การผูกพันต่อองค์กรจะจัดการป้องกันตนเอง

5. การผูกพันต่อองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง

6. การผูกพันต่อองค์กรสร้างระบบการสื่อสารที่ดี ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และมีความสำคัญต่อองค์กรสูง เพราะความผูกพัน

ของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิต ส่วนตัวของพนักงานได้ กล่าวคือ (Jerald Greenberg and Robert A. Barom, 1997 ในปองพล เตชะวิจิตร, 2546)

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และอัตราการเข้าออกของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ และการเสียสละแรงกาย แรงใจ เพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และยินดีให้ความช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มักให้ความช่วยเหลือแต่เพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงาน โดยทั่วไปพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักจะมีความสุข สนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข และโดยที่การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ดังนั้นจึงสมเหตุสมผลที่จะกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้

## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม รายได้ และผลประโยชน์ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งในงานศึกษานี้ได้อ้างอิงถึงผู้ที่ได้ให้คำจำกัดความในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Mowday et al. (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Steers and Porter (1983) สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์กรนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
  2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่ชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
  3. โครงสร้างขององค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
  4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญเป็นสิ่งที่มอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับ ตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
  - ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคล สามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท่าย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

- ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

- ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือไม่

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาส ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะดีของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือ

ร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกวาที่สนคคคของกลุ่มดี ก็จะมีผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน (Engagement Factors) ทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำ ชัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

The Institute for Employment Studies (IES) (2004) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยในปี 2003 กับพนักงานจำนวนกว่า 10,000 คน ใน 14 องค์กรใน NHS (National Health Service) โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจาก (The Institute for Employment Studies (IES), (2004))

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน
4. องค์กรให้การสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ IES ยังพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะส่วนบุคคล โดยในเรื่องของอายุ พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานลดลงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น (แต่อายุไม่เกิน 60 ปี) พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่า



พนักงานทั่วไปที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ความผูกพันของพนักงานสามารถแปรผันไปตามลักษณะของงาน ลักษณะประสบการณ์อีกด้วย

ความผูกพันองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงานประสิทธิผลของงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงานในที่สุด (อนันต์ชัย คงจันทร์ อ่างใน บุษิตา หมื่นเดช 2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย อย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- อายุ สมาชิกขององค์กรที่มีความอาวุโส รวมทั้งอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า

- สถานภาพในการทำงาน การเป็นพนักงานประจำหรือชั่วคราวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่า เกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่

- เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่มีผู้ศึกษาให้ความสนใจจากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงในลักษณะกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับโอกาสในการหางานทำของผู้หญิง

- บุคลิกภาพ พบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับองค์กร ได้แก่

- ขอบเขตของงาน

- ความท้าทายของงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

- ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน

- ความพึงพอใจในการทำงาน

- ความพึงพอใจในเนื้องาน

- ความพึงพอใจในการควบคุมของหัวหน้า
- ความพึงพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- การกระจายอำนาจในองค์กร
- ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กร
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ความชัดเจนของกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
- ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่มีประสบการณ์ที่ได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่

- ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูงจะมีผลต่อความผูกพันองค์กรสูงด้วยเช่นกัน

- ความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิกมีผลต่อความผูกพันองค์กร

- ความคาดหวัง ถ้าสมาชิกได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรก็ทำให้สมาชิกมีความผูกพันองค์กรสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง

- ทักษะคติของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้วย

- ความยุติธรรมของค่าตอบแทน

#### **แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร**

เจอร์ลด์ กรีนเบอร์ค และ โรเบิร์ต เอ.บารอน (อ้างใน ปองพล เตชะวิจิตร, 2546) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ในงานที่ทำ (Enrich Jobs) พนักงานที่ได้มีโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องแสดงให้เห็นว่า องค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

แกรี เดสส์เลอร์ (อ้างใน ปองพล เตชะวิจิตร, 2546) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักเสมอว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในการก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานได้ทราบ กับจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบสองทางในองค์กร

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ควรเริ่มตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรไว้ เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์กรควรแสดงให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนถึง โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีความเป็นธรรม และมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร

5. ผู้บริหารขององค์กรควรจัดการฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานงานและความ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน การปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความมั่นใจให้พนักงานในอันที่จะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ เพื่อที่เขาจะได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาในการทำงานให้กับองค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กรทำงานเสมือนหนึ่งเขาเป็นเจ้าขององค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีความ

ชำนาญหลายด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นการเสริมสร้างให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันมากขึ้น

โดยสรุปแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น ถือเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ก็เพราะ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอันจะส่งผลให้พนักงานมีความสรัทธาต่อองค์กร ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงานให้มีความรักงาน รักหน่วยงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร และการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อและศรัทธายอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร จงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะของการบริหารงาน ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้นในที่สุด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการบุคลากรในองค์กรต่างๆ มากขึ้น เพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีความสำคัญ เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุด เพื่อประโยชน์ต่องานด้านการธนาคาร การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเพื่อการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างใดก็ตาม การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละองค์กรจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรและการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ความผูกพันขององค์กรในบริบทขององค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการธนาคารนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันการแข่งขันทางด้านการเงินและการธนาคารมีความแข่งขันที่สูงขึ้น ปัจจัยต่างๆ ภายนอกที่อำนวยความสะดวกทางการเงินรวมถึงความต้องการของตลาดเงินในสังคมมีมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งหากการกำกับดูแลองค์ประกอบสำคัญขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพเสียแล้วนั้น ภาวะการสูญเสียบุคลากรย่อมจะเกิดตามมาได้ง่ายขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น การสร้างความผูกพันของ

องค์กรในบุคลากรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพของสมาชิก ตลอดจนการดำรงไว้ซึ่งองค์กรให้ไปสู่การเป็นสถาบันที่มีความมั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาได้รวบรวมผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและนำมาใช้อ้างอิงสำหรับการศึกษารั้งนี้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม มีงานวิจัยในเรื่องนี้ของกลุ่มภาคธนาคารและภาคประกันภัยแต่ไม่พบในภาคบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จึงนำมาต่อยอดเพื่อ งานวิจัยนี้ ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในภาคธุรกิจการเงินธนาคาร ดังต่อไปนี้

นภดล เตชชัย (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่างพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานภาพหย่าร้าง และด้านตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และด้านรูปแบบการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง และนอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ และเมื่อศึกษาเพิ่มเติมจาก

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่พนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยวข้องกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงานประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้อง

ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอและ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและ มีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ชนิกานต์ บุญเพ็ง (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับ กชกร นาทันดิ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสินเขต เชียงใหม่ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และนิตยา อินตะนัน (2558) ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพื้นที่จังหวัดตาก พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรอยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้าน ระยะเวลาทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับ

วรรณวลัย ศิริยศ (2558) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ จำนวน 380 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-4 ปี และอยู่ในตำแหน่งงานระดับกลุ่มปฏิบัติการ ความผูกพันของ พนักงานต่อธนาคาร ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมีความผูกพันมากถึงระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และด้าน ความมั่นคงในงานมีผลต่อระดับความผูกพันมากที่สุด และผลการทดสอบปัจจัยลักษณะ ประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความผูกพัน เนื่องจากค่า Sig. (2-sided) ที่ได้มีค่าน้อยกว่า 0.05 และมีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภาพร ป้องศรี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานธนาคาร

ออมลินมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ นโยบายและการจัดการ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน และลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนเทคนิคการควบคุมและดูแล เงินเดือน การเติบโต ความก้าวหน้า และอันดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก และ ความพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ส่วนอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไสรตี โชคคุณะวัฒนา (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ 3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ และสังกัดสาขางานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ฉัฐกร ต่อโชติ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 พบว่า มีความสัมพันธ์ไปทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ช่วงรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านรายได้และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์



กันค่อนข้างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

## ตารางที่ 2.1 ตารางทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้แต่ง/ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันขององค์กร
1. นกคณ เตชชัย (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่างการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง	ปัจจัยด้านตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และด้านงานในรายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และด้านรูปแบบการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แสงเดือน รักษาใจ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	ปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
3. ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y)	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่าง
4. กชกร นาทันลิ(2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่ 2 จังหวัดเชียงใหม่	ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และความทุ่มเทในหน้าที่
6. วรณวลัย ศิริยศ (2558) เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่	ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อระดับความผูกพันมากที่สุด และปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์

**ตารางที่ 2.1** ตารางทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง/ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันขององค์กร
7. ประภาพร ป้องศรี (2558) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความพยายามทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
8. ไครตี โชคคุณะวัฒนา (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นระดับดี ตามลำดับ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. ญฐกร ต่อโชติ (2554) เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12	ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางทบทวนวรรณกรรม (ตารางที่ 2.1) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่งานวิจัยนี้นำไปเป็นตัวแปรในการสร้างกรอบแนวคิดการศึกษา โดยการที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเท และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะของการบริหารงาน ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานนั้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้นในที่สุด จึงนำไปสู่กรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้

## 2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา

สำหรับการศึกษาคครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปปัจจัยที่จะใช้ในการศึกษาคครั้งนี้จากผลการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้วนั้น โดยจะเลือกศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบของการศึกษา และสมมติฐานการศึกษา ดังภาพที่ 2.1

ผลจากการสรุปแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ทำให้ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อทำการศึกษาดังนี้

### - ตัวแปรต้น

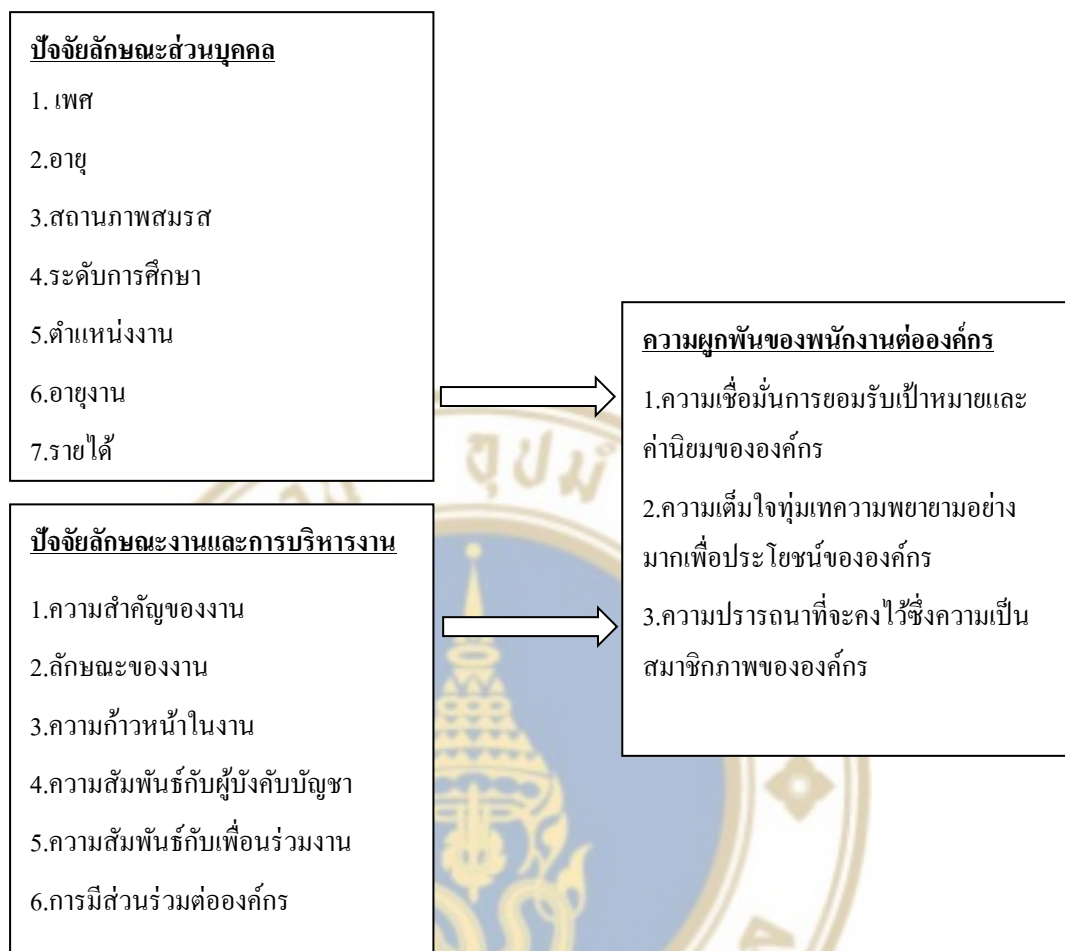
1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพสมรส 4.ระดับการศึกษา 5.ตำแหน่งงาน 6.อายุงาน 7.รายได้

2) ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน 1.ความสำคัญของงาน 2.ลักษณะของงาน 3.ความก้าวหน้าในงาน 4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6.การมีส่วนร่วมต่อองค์กร

- ตัวแปรตาม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 1.ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2.ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3.ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### ตัวแปรต้น

### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## 2.5 สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมต่อองค์กร ความเชื่อมั่นการยอมรับและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical Research) ตามอย่าง Robert K. Yin. (2014) เป็นการวิจัยที่หาความจริงโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากการค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) และใช้สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation coefficient) เป็นการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรอันตรภาคขึ้นไป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีค่า ตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยสามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยมี สมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติในการศึกษาโดยพิจารณาจากประเภทของตัวแปรจำนวนตัวแปร ระดับการวัดตัวแปร เป้าหมายของการวิเคราะห์ โดยสถิติเชิงวิเคราะห์เป็นวิธีการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยมากแล้วจะเป็นการทดสอบว่าตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป มีความแตกต่าง สัมพันธ์กัน หรือเกี่ยวข้องกันหรือไม่

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการทางเทคนิค เช่น วิธีการ Correlation techniques โดย Hair และคณะ (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ (relationships) เพื่อสำรวจว่า มีตัวแปรใดสัมพันธ์กันบ้าง (exploratory study) วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) หรือเรียกอย่างย่อว่า ANOVA เป็นวิธีหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ ถ้าเป็นการเปรียบเทียบกับประชากรเพียงกลุ่มเดียว ส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบค่าระหว่างค่าเฉลี่ยกับค่าที่ผู้วิจัยสนใจหรือค่าที่กำหนดขึ้น ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างประชากร 2 กลุ่ม จะเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรทั้ง 2 กลุ่มตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเพื่อทดสอบสมมติฐานผู้ศึกษาเลือกใช้วิธี Regression analysis (การวิเคราะห์ถดถอย) เพื่อทำนายค่าของตัวแปรหนึ่งซึ่งเป็นตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระอื่นอีกหลายตัว การวิเคราะห์ถดถอยจะให้คำตอบได้ ผลของการวิเคราะห์ถดถอยจะออกมาในรูปแบบของสมการที่สามารถอธิบาย

ข้อมูลได้ดีที่สุด ซึ่งมีความเหมาะสมเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ให้ได้คำตอบจากการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้ศึกษาพบว่า ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีจุดประสงค์เพื่อค้นหาคำตอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการอธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูลซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้ศึกษาเช่นเดียวกัน การเลือกตัวแปรและวิธีการดำเนินวิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสถิติ เพราะมีความสอดคล้องกับการหาคำตอบของการศึกษานี้

### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย (เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้จัดการอาวุโส ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ) โดยใช้วิธีการเลือกประชากรทุกคน เป็นจำนวน 187 คน อนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ได้นับรวมตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ พนักงานขับรถและแม่บ้าน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2559)

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทุกคน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 187 คน ในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย (เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในเอกสารภาคผนวก โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ โดย

ข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบนามบัญญัติและแบบอันดับ (Nominal and Ordinal Scale) มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นหรือทัศนคติของพนักงานต่อลักษณะงานและการบริหารงาน ให้พนักงานเลือกตอบระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อความ 6 ด้าน จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ ได้แก่

- ความสำคัญของงาน จำนวน 2 ข้อ
- ลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ
- ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
- การมีส่วนร่วมต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีข้อความจำนวน 10 ข้อ เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กร คือ

- ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
- ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 2 ข้อ
- ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 2 ข้อ

### 3.4 วิธีการวัด

การวัดระดับความคิดเห็นหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน รวมถึงการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คำถามแบบให้ตอบตามระดับความคิดเห็นหรือทัศนคติเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีการเรียงลำดับทางเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ เนื่องจากเป็นวิธีการวัดนี้มีเหมาะสมกับลักษณะวิธีการศึกษาคำตอบในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอัตราภาคพื้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556: 16-17) โดยได้กำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

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

เกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนน

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันดังนี้

- 4.21-5.00 มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานในระดับมากที่สุด  
 3.41-4.20 มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานในระดับมาก  
 2.61-3.40 มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานในระดับปานกลาง  
 1.81-2.60 มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานในระดับน้อย  
 1.00-1.80 มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานและการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

### 3.5 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

- นำแบบสอบถามที่ได้ทำการสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach, 1990 : 204) โดยค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้



### ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน	ค่า Cronbach Alpha
1. ด้านความสำคัญของงาน	0.727
2. ด้านลักษณะของงาน	0.781
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.761
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.760
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.832
6. ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	0.714
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า Cronbach Alpha
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.748
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.809
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.744

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ซึ่งการข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบออนไลน์ เพื่อสะดวกต่อการกระจายแบบสอบถามให้พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม ซึ่งใช้คอมพิวเตอร์เป็นประจำ เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและวัสดุอุปกรณ์อีกด้วย โดยแจกให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งหมดจำนวน 187 ฉบับ
2. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ในลำดับถัดไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Edit) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก
2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน
4. การแปลความหมาย การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตโดยใช้หลักช่วงคะแนน แต่ละช่วงเท่าๆ กัน (Class interval)

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายลักษณะข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่ศึกษา ผู้ศึกษาไม่ใช้สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง เนื่องจากเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่ต้องการศึกษา โดยสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายการกระจายของประชากรที่ศึกษาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯ ที่มีต่อลักษณะงานและการบริหารงาน รวมถึงอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร และใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยมี

$H_0$  : พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ถ้าค่าเฉลี่ยที่ได้อยู่ในระดับการแปลผลที่แตกต่างกัน ให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  หรือยอมรับสมมติฐานรอง  $H_a$  ซึ่งหมายความว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับทุกข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน โดยหาค่าเฉลี่ยจากข้อมูลที่ได้โดยตรงโดยไม่มีการทำการถ่วงน้ำหนัก

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วัดการกระจายของข้อมูล
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นการวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรอันตรภาคขึ้นไป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีค่า ตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยสามารถบอกทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยมี สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และสมมติฐานรอง ( $H_a$ ) ดังนี้

H0: ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

H1: ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นบวก ตัวแปรทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก นั่นคือเมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงขึ้นด้วย หรือมีการเปลี่ยนแปลงค่าในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ ตัวแปรทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ นั่นคือเมื่อตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงค่าในทิศทางตรงข้ามกัน สามารถแปลผลระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ ตาม Rules of Thumb โดย Hair และคณะ (2003: 281-282) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
±.91 - ±1.00	สูงมาก
±.71 - ±.90	สูง
±.41 - ±.70	ปานกลาง
±.21 - ±.40	น้อย (แต่ยังมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน)
±.01 - ±.20	น้อยมาก

### 3.8 การวัดตัวแปรที่ศึกษา

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ด้วยการหาพิสัย (Range) ของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลผลของระดับความคิดเห็นหรือทัศนคติที่มีต่อลักษณะงานและการบริหารงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับทัศนคติ/ความผูกพันต่อองค์กร</u>
4.21-5.00	มีความผูกพันอย่างมากที่สุด
3.41-4.20	มีความผูกพันมาก
2.61-3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81-2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00-1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งจัดเรียงลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 ข้อเสนอแนะ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยแสดงผลเป็นจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	74	39.57
	หญิง	113	60.43
	รวม	<b>187</b>	<b>100.00</b>
อายุ	20 – 24 ปี	7	3.74
	25 – 29 ปี	31	16.58

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	30 – 34 ปี	66	35.29
	35 ปีขึ้นไป	83	44.39
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพ</b>			
	โสด	124	66.31
	สมรส	57	30.48
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	6	3.21
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>			
	ปริญญาตรี	61	32.62
	สูงกว่าปริญญาตรี	126	67.38
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งงาน</b>			
	ระดับบังคับบัญชา	65	34.76
	ระดับปฏิบัติการ	122	65.24
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุงาน</b>			
	น้อยกว่า 1 ปี	9	4.81
	1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี	45	24.06
	4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี	108	57.75
	10 ปี ขึ้นไป	25	13.37
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้</b>			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.53
	10,001 - 20,000 บาท	3	1.60
	20,001 - 30,000 บาท	25	13.37
	30,001 - 40,000 บาท	36	19.25
	มากกว่า 40,001 บาท	122	65.24
	<b>รวม</b>	<b>187</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 187 คน จำแนกตามตัวแปรด้านประชากรได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 60.43 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.57

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-34 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 อายุระหว่าง 25-29 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.58 และอายุระหว่าง 20-24 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74

3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 66.31 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.48 และ สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย/ แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21

4. ระดับการศึกษา

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน

การวิเคราะห์โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation coefficient) ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ลักษณะงานและการบริหารงาน

ลักษณะงานและการบริหารงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำคัญของงาน	4.03	0.665	มาก
2. ด้านลักษณะของงาน	4.11	0.672	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.83	0.694	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.98	0.657	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.731	มาก
6. ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	3.65	0.736	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.693</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา ด้านความสำคัญของงาน

ค่าเฉลี่ย 4.03 ถัดมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.98 และ ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก	4.12	0.653	มาก
2. คิดว่างานของมีส่วนต่อการพัฒนาองค์กร	3.93	0.676	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.665</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสำคัญของงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสำคัญของงานในระดับมากที่สุด คือ คิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 และ คิดว่างานของมีส่วนต่อการพัฒนาองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	4.24	0.614	มากที่สุด
2. ได้รับมอบหมายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.22	0.672	มากที่สุด
3. ทำงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.01	0.680	มาก
4. ได้รับความเป็นอิสระในการทำงานจากหัวหน้างาน	3.95	0.721	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.672</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านลักษณะของงานในระดับมากที่สุด คือ รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถค่าเฉลี่ย 4.24 และ ได้รับมอบหมายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.5** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.หัวหน้างานพร้อมสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อม	3.91	0.690	มาก
2.ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	3.84	0.728	มาก
3.องค์กรให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อน ในการเลื่อนตำแหน่งใหม่	3.80	0.673	มาก
4.องค์กรของเปิดโอกาสให้ทุกคนก้าวขึ้นไปตามความสามารถ	3.76	0.686	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.694</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับมากทุกข้อ คือ หัวหน้างานพร้อมสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อม ค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.84 ถัดมา องค์กรให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อน ในการเลื่อนตำแหน่งใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.80 และ องค์กรของเปิดโอกาสให้ทุกคนก้าวขึ้นไปตามความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.หัวหน้างานสามารถช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาได้	3.95	0.662	มาก
2.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลของตนเองได้เสมอ	4.06	0.649	มาก
3.หัวหน้างานของเห็นความสำคัญต่อการทำงาน	3.94	0.661	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.657</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมากทุกข้อ คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลของตนเองได้เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ หัวหน้างานสามารถช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาได้ ค่าเฉลี่ย 3.95 และ หัวหน้างานของเห็นความสำคัญต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	s.d.	ระดับความคิดเห็น
1.มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.08	0.567	มาก
2.ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.99	0.626	มาก
3.ปฏิบัติงานได้ไม่ดีเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน	2.34	1.000	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.731</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 4.08 และ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนในประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับน้อยคือปฏิบัติงานได้ไม่ดีเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 2.34 เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือกล่าวได้ว่าปฏิบัติงานได้ดีเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	$\bar{x}$	s.d.	ระดับความคิดเห็น
1.หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	4.09	0.620	มาก
2.มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.654	มาก
3.ข้อเสนอของมักจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ	3.84	0.715	มาก
4.เมื่อเกิดปัญหาในงานมักจะนิ่งเฉยและไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ	2.56	0.956	น้อย
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.736</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรในระดับมาก คือ หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.09 เท่ากัน และ ข้อเสนอของกลุ่มตัวอย่างมักจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนในประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับน้อยคือเมื่อเกิดปัญหาในงานมักจะนิ่งเฉยและไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ ค่าเฉลี่ย 2.56 เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือกล่าวได้ว่าเมื่อเกิดปัญหาในงานมักจะไม่นิ่งเฉยและร่วมแสดงความคิดเห็น

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	s.d.	ระดับความผูกพัน
1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.91	0.677	มาก
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.74	0.573	มาก
3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.49	0.919	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.723</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกข้อ คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.74 ถัดมา ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	s.d.	ระดับความผูกพัน
1. องค์กรของมีนโยบายและเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.544	มาก
2. ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.92	0.725	มาก
3. ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยม	3.94	0.700	มาก
4. มีส่วนร่วมในการกำหนด เข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	3.81	0.737	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.677</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือ องค์กร

ของมีนโยบายและเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาคือค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยม ค่าเฉลี่ย 3.94 ถัดมา ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของที่ต้องช่วยกันแก้ไข ค่าเฉลี่ย 3.92 และมีส่วนร่วมในการกำหนด เข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.73	0.582	มาก
2.เต็มใจทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.75	0.564	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.574</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวม อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากทุกข้อ คือ เต็มใจทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.75 และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี ค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.พร้อมจะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาส	3.47	0.887	มาก
2.เคยคิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	3.52	0.952	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.919</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับ มาก คือ พร้อมจะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาส ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเคยคิดจะลาออก

จากองค์กรแห่งนี้ เท่ากับค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบจึงให้คะแนนแปลผลกลับกันกับคำถามเชิงบวก ซึ่งกล่าวได้ว่า เมื่อมีโอกาสไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีและไม่เคยคิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ในระดับมาก

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยในส่วนนี้ทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรต้น) ได้ใช้วิธีการเคราะห์ทางสถิติ Anova วิเคราะห์ผลจาก SPSS ที่ได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H<sub>0</sub> : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P-Value
ชาย	74	3.51	0.304	-0.498	0.62
หญิง	113	3.53	0.303		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า t เท่ากับ -0.498 และค่า P-Value เท่ากับ 0.62 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน H<sub>0</sub> และปฏิเสธสมมติฐาน H<sub>1</sub> สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H<sub>0</sub> : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.123	3	0.041	0.443	0.72
	ภายในกลุ่ม	16.937	183	0.093		
	<b>รวม</b>	<b>17.059</b>	<b>186</b>			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.443 และค่า Sig. เท่ากับ 0.72 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.15** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.234	2	0.117	1.280	0.28
	ภายในกลุ่ม	16.825	184	0.091		
	<b>รวม</b>	<b>17.059</b>	<b>186</b>			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.280 และค่า Sig. เท่ากับ 0.28 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P-Value
ปริญญาตรี	61	3.52	0.289	0.184	0.85
สูงกว่าปริญญาตรี	126	3.51	0.310		

จากตาราง 4.16 พบว่า ค่า t เท่ากับ 0.184 และค่า P-Value เท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5** พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	t	P-Value
ระดับบังคับบัญชา	65	3.55	0.257	0.904	0.37
ระดับปฏิบัติการ	122	3.50	0.325		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่า t เท่ากับ 0.904 และค่า P-Value เท่ากับ 0.37 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6** พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	0.002	3	0.001	0.009	0.99
ต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	17.057	183	0.093		
<b>รวม</b>		<b>17.059</b>	<b>186</b>			

จากตาราง 4.18 พบว่า ค่า F เท่ากับ 0.009 และค่า Sig. เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7** พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	0.683	4	0.171	1.899	0.11
ต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	16.376	182	0.090		
<b>รวม</b>		<b>17.059</b>	<b>186</b>			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.899 และค่า Sig. เท่ากับ 0.11 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐาน  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่า **พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร



**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1** ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0 : ด้านความสำคัญของงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

H1 : ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.20** ผลการวิเคราะห์ ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	B	t	Sig*
ค่าคงที่	3.086	0.146		21.167	0.000
ด้านความสำคัญของงาน (Im)	0.108	0.036	0.216	3.002	0.003

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.046$  ; Adjust  $R^2 = 0.041$  ;  $F = 9.011$  ; Sig < 0.03

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 3.086 + 0.108 (\text{Im}) \\ &= (3.002) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.20 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 4.10 (Adjust  $R^2 = 0.041$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 95.90 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านความสำคัญของงาน ( $\beta = 0.216$ ,  $t = 3.002$ ) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2.1

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2** ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0 : ด้านลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

H1 : ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.21** ผลการวิเคราะห์ ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่	3.271	0.194		16.889	0.000
ด้านลักษณะของงาน (Jd)	0.060	0.047	0.094	1.285	0.200

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.009$  ; Adjust  $R^2 = 0.003$  ;  $F = 1.651$  ;  $Sig > 0.20$

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 3.271 + 0.060 (\text{Jd}) \\ &= (1.285) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.21 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 0.30 (Adjust  $R^2 = 0.003$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 99.70 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.094$ ,  $t = 1.285$ ) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2.2

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3** ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : ด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์ ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	$\beta$	t	Sig*
ค่าคงที่	2.801	0.156		17.924	0.000
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Pr)	0.187	0.040	0.322	4.634	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.104$  ; Adjust  $R^2 = 0.099$  ;  $F = 21.470$  ;  $Sig < 0.00$

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 2.801 + 0.187 (\text{Pr}) \\ &= (4.634) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.22 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 9.90 (Adjust  $R^2 = 0.099$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 90.10 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\beta = 0.322$ ,  $t = 4.634$ ) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2.3

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	B	t	Sig
ค่าคงที่	3.329	0.167		19.975	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (He)	0.048	0.042	0.084	1.145	0.253

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.007$  ; Adjust  $R^2 = 0.002$  ;  $F = 1.312$  ; Sig > 0.25

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 3.329 + 0.048 (\text{He}) \\ &= (1.145) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.23 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพัน

ต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 0.20 (Adjust  $R^2 = 0.002$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 99.80 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.084$ ,  $t = 1.145$ ) **ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2.4**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5** ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่	3.364	0.187		18.001	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Fr)	0.044	0.053	0.061	0.832	0.407

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.004$  ; Adjust  $R^2 = -0.002$  ;  $F = 0.692$  ; Sig > 0.41

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 3.364 + 0.044 (\text{Fr}) \\ &= (0.832) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.24 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.061$ ,  $t = 0.832$ ) **ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2.5**

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6** ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

H1 : ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.25** ผลการวิเคราะห์ ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	B	t	Sig*
ค่าคงที่	3.052	0.219		13.911	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Re)	0.128	0.060	0.155	2.135	0.034

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กร

$R^2 = 0.024$  ; Adjust  $R^2 = 0.019$  ;  $F = 4.559$  ;  $\text{Sig} < 0.03$

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Com} &= 3.052 + 0.219 (\text{Re}) \\ &= (2.135) \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 1.90 (Adjust  $R^2 = 0.019$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 98.10 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $B = 0.155$ ,  $t = 2.135$ ) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2.6

#### 4.5 ข้อเสนอแนะ

ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 187 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.07 จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า

1. การทำงานไม่มีแหล่ง Provide ข้อมูลทั่วถึง
2. ผลตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในระดับอุตสาหกรรมเดียวกัน
3. การเลื่อนตำแหน่งงานยังไม่ค่อยชัดเจน
4. หน้าที่รับผิดชอบการทำงานไม่ชัดเจนทำให้การรับผิดชอบงานร่วมกันมีปัญหาใน

บางครั้ง

#### 4.6 สรุปจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากการทดสอบเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านต่างๆ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ด้านความสำคัญของงาน										
2. ด้านลักษณะของงาน	0.449**									
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.449**	0.426**								
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.327**	0.403**	0.568**							
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.073	0.027	0.062	0.133						
6. ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	0.300**	0.269**	0.319**	0.448**	0.260**					
7. ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร	0.309**	0.280**	0.552**	0.337**	-0.163*	0.187*				
8. ความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.255**	0.236**	0.274**	0.242**	0.037	0.235**	0.337**			
9. ความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	-	-	-	-	0.257**	-0.143	-	-		
10. ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	0.213**	0.340**	0.361**	0.426**			0.391**	0.253**		
	0.216**	0.094	0.322**	0.084	0.061	0.155*	0.702**	0.528**	.270**	

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$  \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $r = 0.309$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = 0.280$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $r = 0.552$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.337$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $r = -0.163$ ) และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $r = 0.187$ ) สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางต่อความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำต่อความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากต่อความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำมากต่อความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $r = 0.255$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = 0.236$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $r = 0.274$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.242$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.037$ ) และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $r = 0.235$ ) สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำต่อความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากต่อความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $r = -0.213$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = 0.340$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $r = -0.361$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $r = -0.426$ )

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.257$ ) และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $r = -0.143$ ) สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำต่อความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำคัญของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำต่อความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลางต่อความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $r = 0.216$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = 0.094$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $r = 0.322$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.084$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $r = 0.061$ ) และด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $r = 0.155$ ) สรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม

**ตารางที่ 4.27** ผลสรุปจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	$\beta$	ระดับความผูกพัน (r)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.322	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	0.216	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร	0.155	มาก
ด้านลักษณะของงาน	0.094	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.084	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.061	มาก



ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

Model		Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.692	0.284		9.486	0.00	2.132	3.252		
	1. ด้านความสำคัญของงาน (Im)	0.053	0.041	0.106	1.280	0.20	-0.029	0.134	0.702	1.425
	2. ด้านลักษณะของงาน (Jd)	-0.042	0.053	-0.065	-0.793	0.43	-0.146	0.062	0.704	1.420
	3. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Pr)	0.218	0.053	0.375	4.146	0.00	0.114	0.322	0.584	1.713
	4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (He)	-0.105	0.052	-0.185	-2.030	0.04	-0.206	-0.003	0.578	1.730
	5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Fr)	0.023	0.052	0.032	0.440	0.66	-0.080	0.126	0.929	1.077
	6. ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Re)	0.079	0.067	0.096	1.183	0.24	-0.053	0.210	0.731	1.367

a. Dependent Variable: ระดับความผูกพันต่อองค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R = 0.373, R<sup>2</sup> = 0.139 ; Adjust R<sup>2</sup> = 0.110 ; F = 4.840 ; Sig < 0.00

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Com &= 2.692 + 0.053 (Im) - 0.042 (Jd) + 0.218(Pr) - 0.105(He) \\
 &\quad + 0.023(Fr) + 0.079(Re) \\
 &= (1.280) (-0.793) (4.146) (-2.030) (0.440) (1.183)
 \end{aligned}$$

จากตารางที่ 4.28 ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ

ละ 11.00 (Adjust  $R^2 = 0.110$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 89.00 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดย ด้านความสำคัญของงาน ( $\beta = 0.106, t = 1.280$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = -0.065, t = -0.793$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\beta = 0.375, t = 4.146$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = -0.185, t = -2.030$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.032, t = 0.440$ ) ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ( $\beta = 0.096, t = 1.183$ ) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2

#### 4.7 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตาราง

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
<b>สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</b>		
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test (One Way ANOVA)	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test (One Way ANOVA)	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t-test	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test (One Way ANOVA)	×
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	F-test (One Way ANOVA)	×

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✗
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✓
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✗
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✗
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.6 ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร	Multiple Regression	✓

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย  
 เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

โดยสรุปจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงกับความผูกพันต่อองค์กรรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจาก สังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญในบทบาท หน้าที่ และการยอมรับในความสามารถในการทำงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ไม่มีการแบ่งชั้น การกีดกันการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในเพศหญิงกับเพศชาย ผลงานวิจัยหลายๆ งานที่ศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานชายและหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาเหล่านี้มีระดับการรับรู้ว่าจะเกิดจากลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์กร หรือในภาวะปัจจุบัน การรับเข้าทำงานไม่ได้นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัดทางอาชีพเหมือนในอดีต พนักงานหญิงได้รับการปฏิบัติเหมือนกับพนักงานชายในทุกๆ ด้านมากขึ้น และโอกาสในการหางานทำของเพศหญิงมีความเท่าเทียมกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) ประภาพร ป้องศรี (2558) วรณวลัย ศิริยศ (2558) และ Emmanuel Affum-Osei, Ebenezer Acquah, Phinias Acheampong (2015)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจอนุมานได้ว่าเป็นผลมาจากพนักงานที่อายุ

มากมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) วรรณวลัย ศิริยศ (2558) และ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) โดยผลวิจัยที่ศึกษาพบว่า พนักงานได้รับการดูแลจากบริษัทเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน เช่น สวัสดิการ ผลประโยชน์รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้ตัวแปรด้านอายุไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานะภาพสมรส จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าสถานะภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) กล่าวคือ พนักงานที่สมรสแล้วและยังโสด ทั้งสองกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันซึ่งขัดแย้งกับ การศึกษาของ Emmanuel Affum-Osei, Ebenezer Acquah, Phinias Acheampong (2015) โดยโดยการศึกษาดังกล่าวได้ให้เหตุผลว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีภาระครอบครัวที่จะต้องรับผิดชอบ ย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพการงานและความมั่นคงในชีวิตครอบครัว ซึ่งเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความพยายามที่จะทุ่มเทการทำงานมากขึ้นและไม่คิดจะลาออกจากบริษัทหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยง เกิดความไม่มั่นคงในครอบครัว ซึ่งต้องกันข้ามกับคนโสดและคนที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ เพราะคนเหล่านี้ไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้มีความเป็นอิสระมากกว่า ต้องการแสวงหาประสบการณ์ในการทำ ความก้าวหน้า กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ในด้านปัจจัยบุคคลด้านระดับการศึกษา จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐกร ต่อโชติ (2554) ข้อค้นพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานเมื่อได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ก็จะส่งผลต่อการเพิ่มโอกาสให้กับพนักงานมองหาประสบการณ์ใหม่ มีความปรารถนาอยากจะทำเปลี่ยนงาน ทำให้แนวโน้มของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลงด้วย

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) นภดล เตชชัย (2558) และ โสรติ โขกคุณะวัฒนา (2558) กล่าวคือ ตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากตำแหน่งงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่แต่ละตำแหน่งงานที่ความแตกต่างกัน ทำให้เกิดความภูมิใจและมีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) และกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานานหรือไม่นานนักย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้ จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร ป้องศรี (2558) อธิบายไว้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเงินเดือนระดับต่ำ ซึ่งระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญในความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากว่าส่วนใหญ่ถ้าได้เงินเดือนมากตามที่ตนเองต้องการแล้ว ก็มีความรู้สึกว่าจะไม่อยากจะต้องไปปรับตัวกับงานที่ใหม่ที่ได้เงินเดือนแตกต่างกันไม่มาก

ในด้านความสำคัญของงาน จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ คิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก และ คิดว่างานของมีส่วนต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) นิตยา อินตะนัน (2558) โสรติ โขคคุณะ วัฒนา (2558) และวรรณวลัย ศิริยศ (2558)

ในด้านลักษณะของงาน จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และ ได้รับมอบหมายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดทนอดทนวิริยะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแสงเดือน รักษา (2554) ชนิกานต์ บุญเพ็ง (2558) กชกร นาทันลิ (2558) และประภาพร ป้องศรี (2558)

ในด้านความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1979)

ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยหากผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ในการพัฒนางานนั้นเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเอาไว้

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บรรยากาศขององค์กรมีความส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรักในงานของตนเองและการรักษาไว้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) และจรรยา ห่วงเทศ (2558)

ในด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร จากการศึกษาครั้งนี้ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่รับผิดชอบ และ ข้อเสนอของมักจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่วนในประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับน้อยคือเมื่อเกิดปัญหาในงานมักจะนิ่งเฉยและไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

## บทที่ 5

### อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study) ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 187 คน

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ อายุงาน 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี และมีรายได้มากกว่า 40,001 บาทต่อเดือน

##### 5.1.2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหารในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความก้าวหน้าในงาน

1) ด้านความสำคัญของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสำคัญของงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสำคัญของงานในระดับมากทุกข้อ คือ คิดว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก และ คิดว่างานของมีส่วนต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) นิตยา อินต๊ะน่าน (2558) โสรดี โชคคุณะวัฒนา (2558) และวรรณวลัย ศิริยศ (2558)

2) ด้านลักษณะของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านลักษณะของงานในระดับมากที่สุด คือ รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และ ได้รับมอบหมายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหวิริยะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแสงเดือน รักษา (2554) ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) กชกร นาทันลิ (2558) และประภาพร ป็องศรี (2558)

3) ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับมากทุกข้อ คือ หัวหน้างานพร้อมสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความพร้อม รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ถัดมา องค์กรให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อน ในการเลื่อนตำแหน่งใหม่ และ องค์กรของเปิดโอกาสให้ทุกคนก้าวขึ้นไปตามความสามารถ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1979)

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับมากทุกข้อ คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลของตนเองได้เสมอ รองลงมาคือ หัวหน้างานสามารถ



ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาได้ และหัวหน้างานของเห็นความสำคัญต่อการทำงาน เป็นเพราะตามแนวทางเรื่องความผูกพันองค์กร หากผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ในการพัฒนางานนั้นเมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเอาไว้

5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ส่วนในประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับน้อยคือ ปฏิบัติงานได้ไม่ดีเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีความส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความรักในงานของตนเองและการรักษาไว้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) และจรรยา ห่วงเทศ (2558)

6) ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมต่อองค์กรในระดับมาก คือ หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่รับผิดชอบ และข้อเสนอของมักจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่วนในประเด็นที่มีความคิดเห็นระดับน้อยคือเมื่อเกิดปัญหาในงานมักจะนิ่งเฉยและไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

### 5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือ องค์กรของมีนโยบายและเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยม ถัดมา ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของที่ต้องช่วยกันแก้ไข และมีส่วนร่วมในการกำหนด เข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับมากทุกข้อ คือ เต็มใจทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ เพื่อให้งานเสร็จลุ่วงไปด้วยดี

3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีโอกาสและไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงลบถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

## 5.2 การนำไปประยุกต์ใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร นาพันธุ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานออมสินเขตเชียงใหม่ 2 จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัว

ซึ่งถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรของภาคการเงินการธนาคาร เพื่อให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทยเท่านั้น การนำผลหรือข้อสรุปไปใช้อาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างกับบริษัทอื่นๆ หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ
2. งานวิจัยนี้เป็นการทำงานวิจัยแบบสำรวจวิจัย ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เท่านั้น จึงไม่สามารถหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลได้ชัดเจน
3. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงาน ไม่ได้ศึกษาวัดผลเกี่ยวกับพฤติกรรม ทศนคติ และความภักดีต่อองค์กร

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมความก้าวหน้าในงานและการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจ โดยปรับตำแหน่งเป็นขั้นบันไดให้เหมาะสมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานของพนักงานในองค์กร และด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานนั้นๆ ทำให้มีการประสานงานที่ดีและทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อย ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีความสามัคคีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยในด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ

องค์กร มีความผูกพันระดับมาก ดังนั้นควรมีแนวทางในการรักษาและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสม และดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงานไว้ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด และเพื่อสามารถแข่งขันกับกลุ่มบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันได้

### 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยในหัวข้อต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและผลการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษา เกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และยังสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้
3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เฉพาะปัจจัยลักษณะงานและการบริหาร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรกำหนดตัวแปรในการศึกษา อาทิ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดนโยบายขององค์กร และสามารถนำมาปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

## บรรณานุกรม

- กชกร นาทันติ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน เขตเชียงใหม่ 2 จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพมหานคร.
- กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น. กรุงเทพมหานคร.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- จริญญา แจ่มแจ้ง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เม็นส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.*
- ชนนิกานต์ บุญเพ็ง. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐกร ต่อโชค. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. นครราชสีมา.
- ณิชาศินี นาประดิษฐ์. (2556). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธนบุรี. กรุงเทพมหานคร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ. วีอินเตอร์พรีนซ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภคณ เตชชัย. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์.
- นาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). แรงจูงใจและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วิทยาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- ปองพล เตชะวิจิตร. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันของพนักงาน จี.อี.ซี. กรุ๊ป. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ประภาพร ป้องศรี. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพมหานคร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารชนชาติจำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- มณเฑียร สิริอรุณรุ่งโรจน์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย. วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์กรและการจัดองค์กร. กรุงเทพฯ. พิทักษ์อักษร.
- ระวีวรรณ ทองสารี. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานติดตามหนี้ทางโทรศัพท์ บริษัท ABC จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- วราภิรักษ์ ติเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น. กรุงเทพมหานคร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิลาสิณี ศรีไวพจน์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษาในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ. ชรรมสาร.
- โสธรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สุชาวัลย์ แจ้งประจักษ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). การบริหารแบบผู้นำ. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสระญา เอมดวง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- Ali Abbaas Albdour and Ikhlas I. Altarawneh. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan* INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS. 19(2). 192-212.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amie Doran. (2013). *An exploratory study of employee engagement in the financial services industry in Ireland*. MA in Human Resource Management, School of Business National College of Ireland. Ireland.
- Brian McMahon. (2007). *Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control* the Degree Master of Science in Psychology, Georgia Institute of Technology. Georgia.
- Brown, W. and Moberg. D. (1980). *Organizational theory and management : A macro approach*. New York. Wiley & Sons.
- Buchanan, B. (1979). *Building organizational commitment: socialization of manager in work organization*. *Administrative Science Quarterly*, 26(10), 12-1.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York. Irwin Professional.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations*. New York. Simon and Schuster.
- Hair, J. F., Babin, A.H. Money and P. Samouel. (2003). *Essentials of Business Research Methods*. (International Edition). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kinicki, A. and R. Kreitner. (2003). *Organization Behavior, Key Concept, Skills and Best Practices*. (International Edition). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Manish Suri. (2015). *Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic factors in Private Banking Sector in Bangkok*. School of Business, University of the Thai Chamber of Commerce. Bangkok.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York. The State University of New York at Buffalo.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mohamed Madi. (2012). *Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan)*. 263-267.
- Mowday and other. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York. Academic Press.
- Nduro, Millicent. (2012). *The effect of motivating on the performance of employee at GT bank Ghana*. Master of business administration, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Ghana.
- Padmakumar. (2011). *The role of employee engagement in work-related outcomes*. Interdisciplinary Journal of Research in Business . Vol. 1, Issue. 3, March 2011 (pp.47-61).
- Robert Knight. (2011). *Employee Engagement A study of employee engagement at Topaz's South Dublin Region Service Stations*. the Masters in Human Resource Management, the National College of Ireland. Ireland
- Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. IES Report 408. [On-line]. Available: <http://www.employmentstudies.co.uk/summary/summary.php?id=408>.
- Soleman Mozammel. (2015). *A quantitative examination of the relationship between transformational leadership and employee engagement*. Doctor of Philosophy. Capella University. Minnesota.
- Steers, R.M. and L.W. Porter.(1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rded. New York. McGraw-Hill. Steers, Richard M. (2004). *Organizational behavior*. (5 th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Truss, C. (2006). *Employee Attitudes and Engagement*, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Veronica Quaiocoe. (2014). *The effect of employee retention on corporate image UT Bank*. Master of business administration, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Ghana.



## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท  
หลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯ เพื่อประกอบการ  
การศึกษาตามหลักสูตร โครงการการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จึง  
ใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุด

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่าน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผย  
ไม่ว่ากรณีใดๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ 
  - ชาย  หญิง
2. อายุ 
  - 20 – 24 ปี  25 – 29 ปี
  - 30 – 34 ปี  35 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส 
  - โสด  สมรส
  - หย่าร้าง / หม้าย/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา 
  - ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน 
  - ระดับบังคับบัญชา  ระดับปฏิบัติการ
6. อายุงาน 
  - น้อยกว่า 1 ปี  1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี
  - 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี  10 ปี ขึ้นไป
7. รายได้ 
  - ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,000 – 20,000 บาท
  - 20,001 – 30,000 บาท  30,001 – 40,000 บาท
  - มากกว่า 40,001 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นลักษณะงานและการบริหารงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวกับลักษณะงานและการบริหารงานขององค์กรมากที่สุด

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ความสำคัญของงาน</b>					
1.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก					
2.ท่านคิดว่างานของท่านมีส่วนต่อการพัฒนาองค์กร					
<b>ลักษณะของงาน</b>					
1.ท่านรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ					
2.ท่านได้รับมอบหมายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3.ท่านทำงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
4.ท่านได้รับความเป็นอิสระในการทำงานจากหัวหน้างาน					
<b>ความก้าวหน้าในงาน</b>					
1.หัวหน้างานพร้อมสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อม					
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
3.องค์กรให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อน ในการเลื่อนตำแหน่งใหม่					
4.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนก้าวขึ้นไปตามความสามารถ					

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1.หัวหน้างานสามารถช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหาได้					
2.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านชี้แจงเหตุผลของตนเองได้เสมอ					
3.หัวหน้างานของท่านเห็นความสำคัญต่อการทำงานของท่าน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
2.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
3.ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ดีเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
การมีส่วนร่วมต่อองค์กร					
1.หัวหน้างานยินดีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
2.ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3.ข้อเสนอของท่านมักจะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ					
4.เมื่อเกิดปัญหาในงานท่านมักจะนิ่งเฉยและไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม					
2. ปัญหาขององค์กรเป็นเสมือนปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข					
3. ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยมของท่าน					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด เข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร					
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอเพื่อให้งานเสร็จรวดเร็วไปด้วยดี					
2. ท่านเต็มใจทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อท่านมีโอกาส					
2. ท่านเคยคิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการต

