

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :
กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่ง que ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :

กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่ง que ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2560



จิตรทิวส พรพงษ์อภิสิทธิ์

ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อากาศศิลป์, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กั้นตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอข้อแนะนำต่างๆ และแนวคิดในการทำวิจัยในสารนิพนธ์นี้เป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ที่วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ตลอดระยะเวลาของการเรียน

ขอขอบพระคุณบุพการี รวมถึงครอบครัว และเพื่อนร่วมรุ่น BM 18B ทุกท่านที่ร่วมเคียงข้าง และเป็นกำลังใจให้กันระหว่างศึกษาปริญญาโทตลอดมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการศึกษาในครั้งต่อไป

จิตรทิวัส พรพงษ์อภิสิทธิ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

THE FACTORS THAT CONTRIBUTE TO EMPLOYEE ENGAGEMENT IN A PETROLEUM COMPANY.

จิตรทิวัต พรพงษ์อภิสิทธิ์

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแห่งหนึ่งที่ดำเนินกิจการเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม โดยศึกษาตั้งแต่ มีนาคม – เมษายน 2560 โดยวิธีวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสถิติต่างๆถูกนำมาใช้วิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 148 คน ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานะโสด ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งในเป็นพนักงานปฏิบัติการ อายุงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและประสบการณ์ในการทำงานในระดับดี นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีเพียงบางด้านเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเลียม นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.4 สมมติฐานงานวิจัย	2
1.5 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ	3
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	8
2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	14
3.1 ประชากร	14
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	14
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	17
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
3.6 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล	18
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
4.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	23
4.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	26
4.5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	30
4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	59
5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการทำงาน	60
5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 การทดสอบข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	62
5.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน	66
5.4 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรและผู้บริหาร	69
5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป	70
5.6 ข้อจำกัดงานวิจัย	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	73
ภาคผนวก ก: แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม	74
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม	15
4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	20
4.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน	23
4.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน	23
4.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	24
4.5 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน	25
4.6 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	26
4.7 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	26
4.8 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	27
4.9 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานความด้านคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	28
4.10 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	29
4.11 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	30
4.12 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	31
4.13 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษา ไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร	32
4.14 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างเพศและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)	34
4.16 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างอายุและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	35
4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Welch test)	35
4.18 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างสถานภาพทางเพศและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	36
4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานะทางเพศ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)	37
4.20 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	38
4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)	38
4.22 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างตำแหน่งงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	39
4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่าง กันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)	39
4.24 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างอายุงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	40
4.25 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Welch)	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.26 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างรายได้และความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)	42
4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่ แตกต่างกันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ANOVA)	42
4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ทำ กับความผูกพันพนักงาน	43
4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	50
4.30 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	56
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม	65
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม	65
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพใน การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับ ปิโตรเลียม	66

สารบัญญรรูปภาพ

รูปภาพ

หน้า

2.1 แสดงกรอบความคิด

13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน มีการแข่งขันที่สูงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมประเภทปิโตรเลียม ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ทั้งจากตลาดภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมถึงราคาน้ำมันในตลาดโลกที่มีผันผวนอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายบริษัทที่ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน ปัญหาอัตราแลกเปลี่ยนที่สูงขึ้นซึ่งส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานของอุตสาหกรรมปิโตรเลียมมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินงาน ในการนำเข้าพลังงานเชื้อเพลิง นอกจากนี้บริษัทต่าง ๆ ยังมีการลงทุน ค้นคว้า วิจัย ค้นหาพลังงานทดแทนอยู่เสมอ ทำให้บริษัทในอุตสาหกรรมนี้ต้องหาทางพัฒนา ปรับตัวตามการแข่งขันอย่างดุเดือด ไม่ว่าจะเป็นการค้นหาลิขสิทธิ์ใหม่ ๆ ในธุรกิจประเภทน้ำมัน (Oil business) มีการค้นคว้า วิจัยสินค้าอยู่ตลอดเวลา หรือการขยายธุรกิจ (Diversification) ไปสู่สินค้าที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพลังงาน (Non-oil business) เพื่อรักษารายได้ให้แก่บริษัท เช่น ร้านกาแฟ หรือ ร้านค้าปลีกต่าง ๆ มีการมองหาธุรกิจใหม่ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่บริษัท

จากการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้นในอุตสาหกรรมพลังงาน ซึ่งคู่แข่งมีทั้งจากภายในและต่างประเทศ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยตรง เมื่อพนักงานมีงานที่เพิ่มขึ้น มีความเครียดและความกดดันในการทำงานและการดำเนินชีวิตเร่งรีบมากขึ้น ทำงานแข่งกันกับเวลา ส่งผลให้พนักงานเกิดภาวะเครียดและอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานไม่มีความสุข พนักงานก็จะไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานไม่ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่มีค่านิยมร่วมกับบริษัท ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานไม่มีความรักต่อองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่ ไปอยู่บริษัทใหม่หรือไปอยู่กับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน ในธุรกิจประเภทปิโตรเลียมมีการแข่งขันในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้และมีความสามารถอยู่ตลอดเวลา เมื่อบริษัทเสียบุคลากรที่มีความสามารถออกไปก็จะทำให้บริษัทต้องเสียเวลาสรรหาพนักงานใหม่ เสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ได้พนักงานที่มีมาตรฐาน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สนใจและทำการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะการที่เราจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีการพัฒนา

แบบยั่งยืนได้ ต้องเริ่มมาจากกระบวนการภายในของบริษัทเอง มีหลายๆงานวิจัยยืนยันว่า เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร พนักงานก็จะมีความตั้งใจในการทำงานและพยายามรักษาสถานะพนักงานของตนเองต่อบริษัท ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถใช้ความสามารถของพนักงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทมีผลประกอบการที่ดีไปพร้อมๆกับการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่สร้างสรรค์ผลงานที่ดีต่อบริษัทต่อไป

1.2 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

1.4 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยชิ้นนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินงานเกี่ยวกับปิโตรเลียมในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 148 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 10 เมษายน 2560
3. ขอบเขตด้านการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ปัจจุบัน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
3. บริษัทสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษา พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการภายใน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอ้างอิงจากปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ โดยทำให้พนักงานรู้สึกอยากรักษาสถานะภาพพนักงานของตน

1.7 นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
2. บริษัท หมายถึง บริษัทแห่งหนึ่งซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะให้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ ที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และยังมีความพยายามรักษาสถานภาพการคงอยู่ในการเป็นพนักงานของบริษัท
4. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่
5. ลักษณะงานที่หลากหลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายาม ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ
6. ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง งานที่ต้องมีการติดต่อกับบุคคลภายนอกหรือบุคคลภายในองค์กร
7. ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อบริษัทที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานหรือไม่
8. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร
9. ทศนคติต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่
10. ระดับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัท โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย
11. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรหมายถึงแนวโน้มความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานว่าไปในทิศทางใด
12. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพนักงานที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เช่น มีการเทรน พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน หรือมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจากหน่วยงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยต้องการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวรรณกรรม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนด สมมติฐาน กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และกำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถนิยามออกได้หลายรูปแบบลักษณะ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมนั้น ผู้วิจัยสามารถพบว่ามีผู้วิจัยหลายท่านให้ความหมายค่อนข้างไปในทิศทางเดียวกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเปรียบเสมือนความเต็มใจที่บุคคลอินที่จะทุ่มเทให้แก่สังคมที่เขาอาศัยอยู่ ซึ่งสามารถทุ่มเทได้ทั้งด้านกำลังกายหรือความจงรักภักดี Kanta (1968)

ความจงรักภักดีและความผูกพันที่เหนียวแน่น ยังส่งผลต่อจิตใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจที่จะทำงานให้แก่องค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ กล่าวได้ว่าคนที่พนักงานมีความผูกพันที่แน่นอน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์แก่องค์กร Mowday (1979)

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้ จะส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร โดย

พนักงานจะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป จารุณี ธรนิตยกุล (2541)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน โดยความรู้สึกผูกพันจะทำให้บุคลากรมีความความตั้งใจใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ Sheldon M. (1971)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม โดยจะประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความยินดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมีส่วนร่วม ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกับองค์กร พรสุข อศวนิเวศน์ (2541)

ในปี 1994 David ได้ศึกษาด้านความความสัมพันธ์ที่แน่นเหนียวแน่น และลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจำแนกความสัมพันธ์ออกได้ 3 ลักษณะ ประกอบไปด้วย

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความยินดี เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ
3. มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกหรือบุคลากรขององค์กร และรักษาสีที่นี้ไว้

ซึ่งแนวคิดของ จูติมา วงศ์นาค (2544) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ David (1994) ที่วิจัยและพบว่าความรู้สึกผูกพันส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเป็นหนึ่งเดียวกัน ยินดีที่จะปรับตัวปฏิบัติตามเป้าหมาย หรือค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละให้แก่องค์กร และอยากรักษาสถานภาพของตนเองไว้ต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยค้นพบว่าความผูกพันมีผลต่อทัศนคติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานหรือบุคลากรจะมีการยอมรับค่านิยมไปในทิศทางเดียวกับองค์กร มีทัศนคติการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้พนักงานยังจะมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสุดท้ายพนักงานยังมีความต้องการที่จะดำรงอยู่ไว้ซึ่งสถานภาพพนักงานขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ไม่เปลี่ยนองค์กรหรือย้ายที่ทำงาน ซึ่งหากองค์กรใดสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดี และทำให้พนักงานมีความรักในองค์กร จะช่วยสร้างรายได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจแก่องค์กรได้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยนักวิจัยหลายคน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแสดงออกมาได้หลายรูปแบบ โดย อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและจำแนกความผูกพันออกมาได้ 3 ลักษณะ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันอันซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กร มีความยินดีทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลหนึ่ง โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนของบุคคลหนึ่งที่ให้กับองค์กร ทางเลือกและผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานในองค์กรนั้นต่อไปหรือไม่หรือโยกย้ายเปลี่ยนงาน

3. ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกผูกพันและอยากตอบแทนต่อองค์กรในสิ่งที่ตนได้รับ ซึ่งจะออกมาในรูปแบบของความจงรักภักดี

ในขณะเดียวกัน ในด้านการแสดงออกของความผูกพันต่อองค์กรนั้น สโตว์และสแลนซิก (Staw and Salancik 1977) ค้นพบว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอยู่ 2 รูปแบบ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) คือ การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกมาเพื่อให้ทราบว่าเป็นเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาเพื่อ บอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม วัฒนธรรม และส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มาสโลว์ (Maslow 1943) ได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยทฤษฎีกล่าวว่า เมื่อนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมมีสัญชาตญาณในการเอาชีวิตรอด เป็นพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นด้วยกันได้แก่

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (The Physiological Needs) เป็นความต้องการที่รุนแรงมากที่สุด เป็นความต้องการทางด้านกายภาพ เช่น ความหิว สุขภาพ ซึ่งเมื่อนุษย์มีปัจจัยที่เอื้อต่อความต้องการด้านนี้แล้ว ความต้องการด้านอื่นๆก็จะตามมา

2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) เมื่อเราได้รับความต้องการด้านกายภาพแล้ว มนุษย์จะต้องการความปลอดภัย มีความรู้สึกไม่ตกอยู่ในอันตราย อยู่ในสภาพแวดล้อม

ที่มีความปลอดภัย เช่น หากทำงาน ก็อยากให้มีสวัสดิการและมีการคุ้มครองที่ดี มีรายได้ที่มากพอต่อการเก็บออม

3. ความต้องการด้านความรัก (The Love Need) เป็นการได้รับความรัก ซึ่งไม่ใช่การได้รับความรักผ่านทางเพศ แต่เป็นความพอใจที่ให้ความรักและได้รับความรักจากผู้อื่น หรือเป็นที่ยอมรับในทีมหรือที่ทำงาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมและในที่ทำงานนั้นก็เป็นการทำงานแบบอยู่ร่วมกัน

4. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมารองลงมาจากรัก ซึ่งหากมนุษย์ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นจะทำให้บุคคลได้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการในการเข้าใจตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ มีความต้องการเข้าอกเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง แต่มีเพียงน้อยคนเท่านั้นที่จะสามารถไปถึงขั้นนี้

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำวิจัยค้นพบว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร โดยสื่อผ่านมาจากพนักงาน โดยพบว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีแนวคิดค่านิยมและจะให้ความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะเกิดความศรัทธาและเลื่อมใสในวิสัยของบริษัท มีความผูกพันต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพราะจะมองว่างานคือสิ่งที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และพนักงานจะมีความยินดีในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ที่ได้แบ่ง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ปัจจัย ประกอบไปด้วย

1. เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีการยอมรับความเชื่อ ค่านิยมของบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความกลมกลืน อุทิศเสียสละตนเพื่อปฏิบัติตามเป้าหมายหรือพันธกิจของบริษัท มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการทุ่มเทกำลังกาย และมีความเต็มใจในการทำงาน และมีการยอมให้บางสิ่งบางอย่างของตนเองต่อองค์กรเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ

3. การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกรักจะรักษาสถานภาพของตนเองเอาไว้ โดยมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนเองนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่

ในขณะที่เดียวกันก็มีการศึกษาพฤติกรรมของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีปัญหาตามมาเช่นกัน โดยสามารถระบุได้ 3 ลักษณะดังนี้

1. หากพนักงานไม่มีความรู้สึกร่วมหรือความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะลาออกจากองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

2. ปัญหาการขาดงาน ซึ่งมีการค้นพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีแรงจูงใจในการอยากมาทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

3. มาทำงานสาย มีงานวิจัยพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่ไม่มีความผูกพัน

โดยพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นี้ศึกษาโดย แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry 1981)

นอกจากนี้ บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยส่วนใหญ่พนักงานจะรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเขา รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความผูกพันนั้นสามารถดูได้จากสินค้าและบริการ หากสินค้าและบริการมีประสิทธิภาพนั้น แสดงว่าพนักงานมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มาตรงเวลาในการทำงาน ซึ่งหากพนักงานผลิตของเสียออกมา จะมีความรู้สึกผิด กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีความตั้งใจในการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัท ดับบลิน (Dubrin, 1992)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสำคัญของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะให้ความร่วมมือในการทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีความยินดีที่จะเดินตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการรักษาสถานภาพของตนเองไว้ ไม่ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มาทำงานตรงเวลา ซึ่งจะช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีหลายผู้วิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดย Steers (1977:96 อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม 2550:12) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 อย่างหลักๆ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำอยู่มีคุณค่า มีความหลากหลายได้ใช้ความคิดใหม่ๆ และมีโอกาสได้พบปะกับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความรู้ต่องานที่ทำต่อองค์กร ทักษะขององค์กร การพึงพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ต้นสุขานันท (2550: 16) ที่พบว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ (Porter และคณะ, 1974) ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ในด้านจิตวิทยา บุคคลมีความต้องการ เจตคติและค่านิยม อารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคล

2. การทำงานนั้น เราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และความสนใจในเนื้องานที่ทำ

ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่าหากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะ พุดในแง่บวกเกี่ยวกับองค์กร (Say) ไม่อยากลาออกและอยากรักษาสถานภาพของบริษัทเอาไว้ (Stay) และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัท (Strive) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถแบ่งออกมาได้ 7 ประเภทด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง บทบาทและลักษณะของผู้นำองค์กร ซึ่งถือเป็นบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารและการทำงานภายในองค์กร
 2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture/Purpose) เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคลากรให้มีวิถีชีวิต การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน
 3. ลักษณะงาน (Work Activity) หมายถึง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่ได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเพียงใด มีความท้าทายหรือไม่และมีโอกาสเติบโตในสายงานหรือไม่
 4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เมื่อพนักงานส่งมอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมายแก่องค์กรที่ทำงานอยู่นั้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมหรือไม่
 5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ ได้รับความสะดวกหรือปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขหรือไม่
 6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้รับการยกย่อง ได้รับโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว
 7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า
- โดยแนวคิดนี้มีการศึกษาโดย Hewitt Associates บริษัทที่ปรึกษาแห่งหนึ่งในอเมริกาที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 1940

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำวิจัยค้นพบว่ามีการศึกษาความสำคัญระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลายแห่ง เช่น ข้าราชการ หน่วยงานการศึกษา สถาบันธนาคารการเงิน สถาบันพัฒนาชุมชนหรือบริษัทเอกชนต่าง ๆ แต่ยังไม่มีการทำงานวิจัยในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ซึ่งถือว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ในทุกประเทศ เพราะว่าพลังงานถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ว่าจะถูกนำมาใช้เพื่อสร้างพลังงานไฟฟ้า หรือว่า ถูกนำมาใช้ในการขนส่ง คมนาคมต่างๆ ซึ่งประเทศไทยมีการใช้น้ำมันอยู่ที่ 60.11 ล้านลิตรต่อวัน (ข้อมูลอ้างอิง : กระทรวงพลังงาน)

จากการศึกษาที่ผู้ทำวิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 3 เรื่องหลักๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ไป เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุงาน สถานภาพทางเพศ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ความเข้าใจของเนื้องานที่ทำ ความท้าทายของงาน อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

มีหลายชิ้นงานวิจัยได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร แต่ละปัจจัยส่วนบุคคลก็ส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) พบว่า อายุ การศึกษา อายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ ไม้สุวรรณกุล (2548) ที่กล่าวว่าอายุของผู้ปฏิบัติงาน และอายุการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่งานวิจัยของ อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546) กล่าวว่า อายุงานไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่าง อาจจะมาจกอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ในขณะที่งานวิจัยของ นกัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในด้านของลักษณะงานที่ทำนั้น พบว่าลักษณะงานที่ทำนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาลงไปถึงตัวประกอบย่อยพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) จารุวรรณ รักยาวงศ์ (2549) สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2548) พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) นุชติมา รอบคอบ (2542) ที่ให้การสนับสนุนว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน และความเข้าใจถึงตัวเนื้องานที่รับผิดชอบนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในด้านของประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญแก่องค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันองค์กร พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) จิตติมา หลักทอง (2557) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) นายชนรัฐ นาทอง(2556) ที่กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมที่ทำงานนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ กาญจนา คล้ายจริง (2551) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด และตรงกับผลวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ที่กล่าวว่าทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

3.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม โดยศึกษาจากประชากรทั้งสิ้นจำนวน 148 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจาก บุคลากรในอุตสาหกรรมพลังงานมีจำนวนน้อย แตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น และเข้าถึงค่อนข้างยากลำบากในการเก็บตัวอย่าง เป็นเรื่องยากแก่ผู้ทำวิจัยในการคัดสรรหรือกำหนดโควตาไว้กลุ่มตัวอย่างต่างๆ หรือเก็บตัวอย่างด้วยวิธีอื่น ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงเลือกเก็บตัวอย่างด้วยวิธีความสะดวกหรือ (Convenience Sampling Method)

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมา โดยศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิด และจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยหัวข้อที่ศึกษาคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยได้นำเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบไปด้วยหลายคำถาม และจะช่วยให้ผู้ทำวิจัยสามารถวัดผลและแปรผลเรื่องที่กำลังศึกษาได้ว่าปัจจัยอะไรที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามหรือไม่ โดยคำตอบต่างๆที่ผู้ตอบแบบสอบถามมาจะถูกนำมาวิเคราะห์ในเชิงสถิติในทางคณิตศาสตร์ เพื่อวัดผลว่าคำตอบด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กันอย่างไร (Wadsworth Cengage, 2010) การศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามจะประกอบไปด้วย 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันขององค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยปัจจัยด้าน ลักษณะงานนั้นประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมี เอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยคำถามทั้งหมดเป็นคำถามเชิงบวกทั้งสิ้น ในส่วนของปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสิ้น 11 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนคำถามทั้งหมด 13 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้งสิ้น รายละเอียดคำถามได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมี น้ำหนักในการประเมินตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตามวิธีของ Likert Scale (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2553) โดยผู้ตอบ แบบสอบถามจะต้องลงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ลักษณะความ คิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1

ดังนั้นการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก ระดับดี และระดับไม่ดี โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตรากาชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอัตรากาชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (2553) อธิบายไว้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตรากาชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนรายชื่อสูงสุด} - \text{คะแนนรายชื่อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งนำมาแปลความหมายด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม (Best 1978,169-175)

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำในระดับดีมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำในระดับดี

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำในระดับไม่ดี

ส่วนที่ 2.2 ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{x})

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับดีมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับดี

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับไม่ดี

ส่วนที่ 3 ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{x})

คะแนนตั้งแต่ 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก

คะแนนตั้งแต่ 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี

คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.33 มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดี

ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งค่าที่มีค่าใกล้ 1 หรือ -1 หมายความว่า ยังมีความสัมพันธ์กันมากระหว่างตัวแปร ผู้ทำวิจัยได้อ้างอิงการวิเคราะห์ตามมหาวิทยาลัยเค็นต์สเตท ประเทศอังกฤษ (Kent State University) ซึ่ง มีเกณฑ์การระบุระดับความสัมพันธ์ของค่าเพียร์สันตามค่าดังกล่าว ไว้ดังนี้

เกณฑ์การระบุทิศทางความสัมพันธ์

หากค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง -0.01 ถึง -1 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงลบ

หากค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.01 ถึง 1 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก

หากค่า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การระบุระดับความสัมพันธ์

หากค่า r มีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ระดับมาก

หากค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 ถึง 0.5 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง

หากค่า r มีค่าระหว่าง 0.1 ถึง 0.3 หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 160 ชุด ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการอธิบายคำถามหรือตอบข้อสงสัยด้วยตนเอง และติดตามแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมดกลับมามีคืนมาด้วยตนเอง โดยผู้ทำการวิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามคืนมาได้ทั้งสิ้น 148 ชุด หรือคิดเป็น 92.5 เปอร์เซ็นต์ โดยตัวอย่างแบบสอบถามอยู่ในหมวดภาคผนวก ก

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) เพื่อการวิจัยดังวิธีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis)

6. การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.6 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล เป็นการเช็คแบบสอบถามว่าคำถามในแต่ละปัจจัยที่ตั้งไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ โดยก่อนการนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์จริงนั้น ผู้ทำงานวิจัยได้ทดลองเก็บตัวอย่างก่อน 30 ชุดเพื่อนำผลที่ได้ดังกล่าวมาหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (α) โดยข้อมูลแต่ละชุด จะต้องมามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงจะมีความน่าเชื่อถือ และมีความสอดคล้องกันของแต่ละตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้น ซึ่งจากการทดสอบความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	=	0.838
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	=	0.758
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	=	0.832

จากการทดสอบแบบสอบถาม ผู้ทำการวิจัยพบว่าแบบสอบถามทั้งสามส่วน มีค่าความน่าเชื่อถือมากกว่า 0.7 หมายความว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลและผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมดจำนวน 148 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม และผู้นำเสนอผลการวิจัย ได้นำเสนอผ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

\bar{x}	ความหมาย ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	ความหมาย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	ความหมาย ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	ความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig.	ความหมาย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	ความหมาย สมมติฐานหลัก
H_1	ความหมาย สมมติฐานรอง
*	ความหมาย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	ความหมาย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ของมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเลียม ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับปิโตรเลียม ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบรับจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละ ของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	100	67.7
หญิง	48	32.3
รวม	148	100.00
อายุ		
21 – 30 ปี	60	40.5
31 – 40 ปี	28	18.9
41 – 50 ปี	32	21.6
51 – 60 ปี	28	18.9
รวม	148	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	76	51.4
สมรส	68	45.9
หย่าร้าง	4	2.7

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละ ของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
รวม	148	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.7
ปริญญาตรี	16	10.8
ปริญญาโท	124	83.8
ปริญญาเอก	4	2.7
รวม	148	100.00
ตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	104	70.3
ระดับหัวหน้างาน	38	25.7
ระดับผู้จัดการ	6	4.1
รวม	148	100.00
อายุงาน		
1 – 5 ปี	52	35.1
6 – 10 ปี	24	16.2
11 – 15 ปี	12	8.1
16 – 20 ปี	4	2.7
21 – 25 ปี	29	19.6
26 – 30 ปี	11	7.4
มากกว่า 30 ปี	16	10.8
รวม	148	100.00
รายได้ของพนักงาน		
20,001 – 30000 บาท	8	5.4
30,001 – 40,000 บาท	24	16.2
40,001 – 50,000 บาท	32	21.6
มากกว่า 50,000 บาท	84	56.8
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประชากรที่ศึกษามีทั้งหมด 148 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย โดยมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4

อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี โดยมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็น 21.6 ต่อมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีสถานะโสด โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือสมรสมีจำนวนประชากรทั้งหมด 68 คน คิดเป็น 45.9 และหย่าร้าง 4 คน สัดส่วนร้อยละคิดเป็น 2.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท โดยมีจำนวน 124 คน หรือคิดเป็น 83.8 รองลงมาคือ ปริญญาตรีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ในส่วนของต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอกมีจำนวนเท่ากันคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีจำนวน 104 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 70.3 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างานมีจำนวนทั้งหมด 38 คน คิดเป็น 25.7 และสุดท้ายคือตำแหน่งผู้จัดการมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ถัดมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ต่อมาอายุงานมากกว่า 30 ปีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 อายุงานระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 อายุงานระหว่าง 16 – 20 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

รายได้ของพนักงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท โดยมีจำนวน 84 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ต่อมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้	4.16	0.46	ระดับดีมาก	1
2. ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.70	0.83	ระดับดีมาก	2
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้น	3.70	0.75	ระดับดีมาก	3
รวม	3.86	0.52	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงานโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือด้าน มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และลำดับสุดท้ายคือ มีโอกาสในการนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้น โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.03	0.55	ระดับดีมาก	1

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน (ต่อ)

ความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ	3.81	0.71	ระดับดีมาก	2
3. งานของท่านมีความหลากหลาย	3.53	0.86	ระดับดี	3
รวม	3.79	0.59	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงานตามตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสูงที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อันดับสุดท้ายคือ งานของท่านมีความหลากหลาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน	4.07	0.43	ระดับดีมาก	1
2. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านรู้ดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	4.06	0.56	ระดับดีมาก	2
3. ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไร	4.03	0.48	ระดับดีมาก	3
รวม	4.05	0.37	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมีเอกลักษณ์ของงานตามตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมในระดับดีมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านรู้ดีว่าควรแก้ไขอย่างไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ในลำดับ สุดท้ายคือ ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไร โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. ท่านรู้สึกว่ารึชท์ของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	3.80	0.66	ระดับดีมาก	1
2. ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.79	0.65	ระดับดีมาก	2
รวม	3.80	0.56	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน ตามตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่ารึชท์ของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน	4.53	0.56	ระดับดีมาก	1
2. ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องท้าทาย	4.50	0.62	ระดับดีมาก	2

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ต่อ)

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
3. ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.06	0.73	ระดับดีมาก	3
รวม	4.36	0.53	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องท้าทาย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และลำดับสุดท้ายคือ ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. ท่านรู้สึกว่าท่านมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	4.12	0.96	ระดับดีมาก	1

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ต่อ)

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.87	0.79	ระดับดีมาก	2
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	3.73	0.73	ระดับดีมาก	3
รวม	3.91	0.74	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ตามตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าท่านมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 รองลงมาคือ การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงานกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	4.07	0.77	ระดับดีมาก	1
2. ท่านรู้สึกมีความสุขและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.91	0.99	ระดับดีมาก	2
3. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.58	0.69	ระดับดีมาก	3
รวม	3.86	0.73	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ภาพรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุขใจและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยประสบการณ์ทำงานความด้านคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	3.86	0.71	ระดับดีมาก	1
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา เป็นอย่างดี	3.66	0.87	ระดับดี	2
รวม	3.76	0.74	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตามตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยประสพการณ์ทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้	4.17	0.45	ระดับดีมาก	1
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.81	0.69	ระดับดีมาก	2
3. เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ	3.70	0.73	ระดับดีมาก	3
รวม	3.89	0.53	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาประสพการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ตามตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้ โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดได้แก่ เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	4.07	0.44	ระดับดีมาก	1
2. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน	4.06	0.57	ระดับดีมาก	2
3. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.03	0.55	ระดับดีมาก	3
4. ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน	4.02	0.48	ระดับดีมาก	4
5. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.54	0.84	ระดับดี	5
รวม	3.94	0.40	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ลำดับต่อมาคือ ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามด้วย ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารที่

เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และลำดับสุดท้ายคือ เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หากท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ท่านมีความยินดีที่จะรับงานมาปฏิบัติ	4.53	0.56	ระดับดีมาก	1
2. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานของท่าน	4.49	0.62	ระดับดีมาก	2
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.80	0.66	ระดับดีมาก	3
4. เมื่อการทำงานมีอุปสรรค ท่านมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.65	ระดับดีมาก	4
รวม	4.16	0.45	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ หากท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 รองลงมาคือด้าน ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ต่อมาคือด้าน ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 และในอันดับสุดท้ายคือ เมื่อการทำงานมีอุปสรรค ท่านมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้บริษัทมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.39	0.61	ระดับดีมาก	1
2. หากท่านมีโอกาสนำเสนอให้บุคคลที่ท่านรู้จัก เข้ามาทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านจะแนะนำให้มาทำงาน	4.07	0.83	ระดับดีมาก	2
3. หากท่านได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งเดิม	3.96	0.75	ระดับดีมาก	3
4. ท่านอยากทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันไปจนเกษียณ	3.94	0.80	ระดับดีมาก	4
รวม	4.09	0.58	ระดับดีมาก	

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรตามตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้บริษัทมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ หากท่านมีโอกาสนำเสนอให้บุคคลที่ท่านรู้จัก เข้ามาทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านจะแนะนำให้มาทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในลำดับต่อมาคือ หากท่านได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านอยากทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันไปจนเกษียณ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ข้อที่ 1 พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลักเมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.247	1	146	0.074

จากตารางที่ 4.14 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.074 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แปลผลได้ว่า ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.167	1	0.167	1.783	0.184
Within Groups	13.651	146	0.094		
Total	13.818	147			

จากตารางที่ 4.15 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.184 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างอายุและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.697	3	144	0.048

จากตารางที่ 4.16 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง Welch test เพื่ออ่านผล

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Welch test)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	2.182	3	67.660	0.098

จากตารางที่ 4.17 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างสถานภาพทางเพศและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.998	2	145	0.371

จากตารางที่ 4.18 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.371 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานะทางเพศและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.22	2	0.609	7.007	0.001
Within Groups	12.60	145	0.087		
Total	13.81	147			

จากตารางที่ 4.19 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านสถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.925	3	144	0.128

จากตารางที่ 4.20 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.128 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.248	3	0.083	0.879	0.454
Within Groups	13.57	144	0.094		
Total	13.82	147			

จากตารางที่ 4.21 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.454 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) สามารถสรุปผลได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่น่าสนใจ ธุรกิจเกี่ยวข้องกับปีโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างตำแหน่งงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.679	2	145	0.072

จากตารางที่ 4.22 ซึ่งทำการทดสอบค่า 4.21 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.072 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.073	2	0.036	0.383	0.683
Within Groups	13.74	145	0.095		
Total	13.81	147			

จากตารางที่ 4.23 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.683 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างอายุงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.599	6	141	0.002

จากตารางที่ 4.24 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรองที่ (H_1) หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง Welch

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Welch)

	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	67.597	6	41.35	0.00

จากตารางที่ 4.25 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันในการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยการใช้ One Way ANOVA ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig มากกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทดสอบค่า Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน

H_1 ค่าแปรปรวนแต่ละกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบค่าแปรปรวนระหว่างรายได้และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Test of Homogeneity of Variance)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.253	3	144	0.859

จากตารางที่ 4.26 ซึ่งทำการทดสอบค่า Levene พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.859 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องไปดูผลทดสอบสมมติฐานต่อในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกันและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.220	3	0.073	0.775	0.510
Within Groups	13.598	144	0.094		
Total	13.181	147			

จากตารางที่ 4.27 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลรายได้ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.510 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่กำลังดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปีโตรเลียม เป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.21 ซึ่งทำการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.683 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้หลักสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แต่จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig. สูงกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันพนักงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	r	ความผูกพันต่อองค์กร		
		Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน				
1. มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง	0.257**	0.002	ต่ำ	บวก
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้	0.384**	0.00	ปานกลาง	บวก
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้นจากหัวหน้า	0.516**	0.00	มาก	บวก
รวม	0.500**	0.00	มาก	
ความหลากหลายของงาน				
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ	0.645**	0.00	มาก	บวก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน	0.667**	0.00	มาก	บวก

ตาราง 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันพนักงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
3. งานของท่านมีความหลากหลาย	0.560**	0.00	มาก	บวก
รวม	0.734**	0.00	มาก	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน				
1. ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไร	0.472**	0.00	ปานกลาง	บวก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน	0.256**	0.002	ต่ำ	บวก
รวม	0.471**	0.00	ปานกลาง	
ผลป้อนกลับของงาน				
1. ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	0.346**	0.00	ปานกลาง	บวก
2. ท่านรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ	0.513**	0.00	มาก	บวก
รวม	0.503**	0.00	มาก	
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน	0.498**	0.00	ปานกลาง	บวก
2. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องท้าทาย	0.546**	0.00	มาก	บวก
3. ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	0.241**	0.003	ต่ำ	บวก

ตาราง 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันพนักงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
รวม	0.503**	0.00	มาก	
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.772**	0.00	มาก	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.772 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก สามารถสรุปได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านมีความอิสระในการทำงาน มีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายถึง ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.257 ซึ่งน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเองเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.384 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้เพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้นจากหัวหน้า พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้นจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก กล่าวคือ เมื่อท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้นจากหัวหน้าเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายความว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความหลากหลายของงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ที่ 0.734 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.645 ซึ่งมีความมากกว่า 0.5 แสดงว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก หมายถึง เมื่อท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.667 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก หมายถึง เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

งานของท่านมีความหลากหลาย พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานของท่านมีความหลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก แสดงว่า เมื่อด้านงานของท่านมีความหลากหลายเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายถึง ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ที่ 0.471 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไรพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายความว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อด้านท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้เพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.256 ซึ่งน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายความว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อด้านท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้เพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านรู้ดีว่าควรแก้ไขอย่างไร พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.329 ซึ่งน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายความว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านรู้ดีว่าควรแก้ไขอย่างไร ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านผลป้อนกลับของงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ที่ 0.503 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายถึงทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้า พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.346 ซึ่งมีอยู่ระหว่าง 0.3 และ 0.5 หมายความว่า ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้าเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.513 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายความว่า ทั้งสองตัวแปร

มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกันในระดับมาก กล่าวคือเมื่อด้านท่านรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นพบว่ามีความสัมพันธ์ (r) อยู่ที่ 0.503 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายในเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องที่ท้าทายพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.547 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อด้านงานที่ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องที่ท้าทายเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ด้านที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.241 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อด้านที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่คุณดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม เป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้หลักสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แต่จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig. สูงกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร				
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	0.140	0.089	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.100	0.224	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร				
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	0.132	0.108	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.141	0.086	ไม่มีความสัมพันธ์	
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	0.189*	0.021	ต่ำ	บวก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	0.149	0.071	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. ท่านรู้สึกมีความสุขและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	0.144	0.080	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.179*	0.029	ต่ำ	
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี	0.293**	0.00	ปานกลาง	บวก
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ	0.459**	0.00	ปานกลาง	บวก
รวม	0.503**	0.00	มาก	
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
1. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้	0.384**	0.00	ปานกลาง	บวก

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)

ประสพการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.516**	0.00	มาก	บวก
2. เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ				
3. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.645**	0.00	มาก	บวก
รวม	0.631**	0.00	มาก	
รวมปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	0.548**	0.00	มาก	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.00 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.548 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก สามารถสรุปได้ว่าเมื่อปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่ามีค่า Sig. ที่ 0.086 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.817 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและ

ความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.224 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่ามีค่า Sig. ที่ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 ซึ่งน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ เมื่อปัจจัยในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.189 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อด้านด้านท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.071 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ท่านรู้สึกมีความสุขและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.080 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านท่านรู้สึกมีความสบายใจและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่ามีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายถึง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.503 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.293 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.3 แต่มากกว่า 0.1 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดีเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.459 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อด้านเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดีเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีค่า Sig. ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ (H_0) และยอมรับสมมติฐานที่ (H_1) หมายถึง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.631 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก เมื่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.384 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 แต่มากกว่า 0.3 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ด้านเมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก กล่าวคือเมื่อท่านเมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ด้านเมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.645 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึง ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกในระดับมาก กล่าวคือเมื่อท่านรู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ตาราง 4.30 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Model	Unstandardized		Standardize	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.277	0.190		6.726	0.00
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X ₁)	0.575	0.053	0.683	10.818	0.00
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ ทำงาน(X ₂)	0.126	0.051	0.156	2.464	0.015

R² = 0.613; SEE = 0.192;

ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการศึกษาตารางที่ 4.30 ผู้วิจัยใช้ความมั่นใจที่ 95 เปอร์เซ็นต์ เมื่อทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงหมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาตารางที่ 4.29 ผู้วิจัยใช้ความมั่นใจที่ 95 เปอร์เซ็นต์ เมื่อทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่า Sig. อยู่ที่ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน

จากการวิจัยเชิงสถิติด้านอื่นๆ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (Y₁) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X₁) และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน (X₂) โดยทั้ง 2 แปรตัวนี้มีค่า R² เท่ากับ 0.613 กล่าวคือ ตัวแปรอิสระ ทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตามที่ 61.3 เปอร์เซ็นต์

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.277 + 0.575X_1 + 0.126X_2$$

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร (Y₁) ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน(X₁)และประสบการณ์ในการทำงาน(X₂) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.575 และ 0.126 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน(X_1)และประสิทธิภาพในการทำงาน(X_2) ส่งผลต่อความพึงพอใจ โดยรวมที่ 1.277 หน่วย โดยหากปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.575 หน่วย และเมื่อ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน(X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.126 หน่วย



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม” โดยกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน โดยวัตถุประสงค์ในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบไปด้วย 2 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม โดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์นั้น ถูกนำมาใช้วิเคราะห์ในเชิงสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีสถานภาพโสดทั้งสิ้น 76 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวนทั้งสิ้น 124 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปฏิบัติการจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีอายุงานอยู่ที่ 1 – 5 ปีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 84 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.8

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยสามารถนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

จากการทำการวิจัย ผู้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยพบว่า

ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีอิสระในการทำงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ไขปัญหาได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปิดกั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70

ความหลากหลายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความหลากหลายของงานโดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 งานของท่านมีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความมีเอกลักษณ์ของงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานของท่าน ท่านรู้ว่าควรแก้ไขอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ผลป้อนกลับของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อผลป้อนกลับของงานในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่ารวิษย์ของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กร

เป็นเรื่องท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยสามารถนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

จากการทำการวิจัย ผู้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านรู้สึกมีความสุขและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมในระดับดีมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านรู้สึกว่า ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

จากการทำการวิจัย ผู้ทำการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมขององค์กร เป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หากท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อการทำงานมีอุปสรรคท่านมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมต่อ ความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้บริษัทมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 หากท่านมีโอกาสแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก เข้ามาทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านจะแนะนำให้มาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 หากท่านได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านอยากทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันไปจนเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 3.94

5.2 การทดสอบข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.7 รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งที่ตั้ง
ธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม แตกต่างกัน**

ผลการวิจัย พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความ
หลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ
ผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่ตั้งธุรกิจเกี่ยวข้องกับ
ปิโตรเลียม**

จากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ตั้งธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมอย่างมี
นัยสำคัญที่ 0.01 ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ
มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ
มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ
ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่า
มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

จากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ตั้งในธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งจากการทำวิจัย ผู้วิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

สมมติฐานข้อที่ 1	ความผูกพันต่อองค์กร
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ระดับตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
อายุงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

สมมติฐานข้อที่ 2	ความผูกพันต่อองค์กร
ความอิสระในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความหลากหลายของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ผลป้อนกลับของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม	ความผูกพันต่อองค์กร
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมาจากบริษัทที่ผู้ทำการวิจัยเข้าไปศึกษา ไม่มีการกีดกันด้านเพศ คูแลพนักงานและให้โอกาสแก่พนักงานเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจ (2546) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลวิจัย ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด และ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรี จำกัด ที่ศึกษาและพบว่าปัจจัยด้านเพศ พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัด ฉะเชิงเทรา และ วรณิภา

นิลวรรณ (2554) ที่ทำการศึกษารื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี นอกจากนี้งานวิจัยของ มนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551) ที่ทำการศึกษารื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ยังให้การสนับสนุนไปในทิศทางเดียวกันว่า อายุที่แตกต่างไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า สถานภาพหย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งอาจจะมาจากกรณีที่มีการดูแลครอบครัว ต้องการความมั่นคงจึงไม่ยอมเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5 และงานวิจัยของ นภดล เตชชัย (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ที่ผลวิจัยไปในทิศทางเดียวกัน คือสถานภาพทางเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยที่ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ งานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ที่ทำการศึกษารื่อง (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรี จำกัด และงานวิจัยของ อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒน์ศิริ (2554) ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โคนผลการวิจัยที่ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ที่ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษ และงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ผลการวิจัย พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ กิเยก ชัยนิรันดร (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ผลวิจัย พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท. งานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด และงานวิจัยของ บรรพต ไชยกิจ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด จากผลผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.772 และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับมาก ในขณะที่ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากความมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 และกาญจน์ณัช พวงซ้อย (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.548 และไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่ได้การตอบรับจากองค์กร จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับมาก ในส่วนความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 5 และ จูติมา หลักทอง ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการทำรายงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.575 และ 0.126 ตามลำดับ และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 และ 0.015 ซึ่งสามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีโดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.613 กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตามที่ 61.3 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.4 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรและผู้บริหาร

จากการทำงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่งที่กำลังดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีทั้งหมด 7 ด้าน โดยมี 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือด้านสถานภาพทางเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานที่มีสถานะหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานะ โสดหรือแต่งงานแล้ว บริษัทควรจัดกิจกรรมหรือจัดอบรมแก่พนักงานส่วนใหญ่ที่มีสถานะ โสด และจัดการอบรมเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรให้แก่พนักงานใหม่ที่รับเข้ามา เพื่อให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกับบริษัท สร้างความผูกพันตั้งแต่แรกเริ่ม นอกจากนี้บริษัทยังควรทำการวิจัยเพิ่มในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสาเหตุว่า ทำไมคนที่มีสถานะหย่าร้างมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานะ โสดหรือแต่งงานแล้ว

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก หากบริษัทต้องการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร บริษัทควรจัดรูปแบบงานให้มีความหลากหลาย ใช้หลายทักษะในการทำงาน ไปพร้อมๆกับการให้พนักงานมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจกับงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ และมีการประเมินที่ชัดเจน ให้ตำแหน่งคนมีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างขวัญและ

กำลังใจแก่พนักงาน และมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและสังคมในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มีบางข้อที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางบริษัทควรส่งเสริมหัวหน้างานให้ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รู้จักชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี นอกจากนี้ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้ออำนวยให้พนักงานกล้าเข้ามาปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ทางบริษัทก็ควรรักษามาตรฐานการอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้พนักงาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม โดยอ้างอิงตามสูตรของยามานะ เพื่อจะได้เห็นผลการวิจัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ความแตกต่างด้านการศึกษาอาจไม่เห็นผลชัดเจน เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทที่ผู้ทำวิจัยเข้าไปทำการศึกษามีการรับสมัครพนักงานขั้นต่ำที่วุฒิปริญญาโท
3. ความแตกต่างด้านสถานะทางเพศ ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่มีสถานะหย่าร้างเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เห็นผลที่ชัดเจน

5.6 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling Method) ซึ่งอาจจะไม่สามารถอ้างอิงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดขององค์กรได้
2. ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมปิโตรเลียมในประเทศไทย ณ ปัจจุบัน ผู้วิจัยควรศึกษางานวิจัยจากต่างประเทศเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- พงศกร เผ่าไพโรจ (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด
- แสงเดือน รักษาใจ (2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด
- ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรี จำกัด
- วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัด ฉะเชิงเทรา
- วรรณิภา นิลวรรณ (2554) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี
- มนัส ธาราวชิรศาสตร์ (2551) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- นภดล เตชชัย (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒน์ศิริ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัด พิษณุโลก
- พวงเพชร (2549) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษ
- ภิเชก ชัยนิรันดร (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส
- เพ็ญศรี เมณแสน (2550) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท.
- บรรพต ไชยกิจ (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532) ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก. พิษณุภาค ศิริปัญญา (2545) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือจากรูวรรณ
รักษาวงศ์. (2549) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา.
อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์. (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
นุชติมา รอบคอบ. (2542) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การ เกษตรกรรม
นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง
นายชนรัฐ นาทอง (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5
กาญจนา คล้ายจริง. (2551) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่น่าสนใจ
ธุรกิจเกี่ยวข้องกับปิโตรเลียม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในด้านการศึกษาและเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในอนาคต ข้อมูลที่ท่านตอบลงในแบบสอบถามจะถูกเก็บบันทึกเป็นความลับ ไม่มีการรายงานผลต่อหน่วยงานของท่าน

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาของท่านมาทำแบบสอบถามชุดนี้

ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำสารนิพนธ์ ในการศึกษาระดับปริญญาโท

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

- ชาย หญิง

อายุ

- 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง

ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน

- ระดับพนักงานปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการขึ้นไป

อายุงาน

- น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 6 – 10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปี
 ระหว่าง 21 – 25 ปี ระหว่าง 26 – 30 ปี มากกว่า 30 ปี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 – 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความมีอิสระในการทำงาน						
1.1	ท่านมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
1.2	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
1.3	ท่านมีโอกาสในการนำเสนอความคิดโดยไม่ถูกปิดกั้นจากหัวหน้างาน					
2. ความหลากหลายของงาน						
2.1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เสมอ					
2.2	งานของท่านมีความหลากหลาย					
2.3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
3.1	ท่านสามารถระบุขั้นตอนการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ว่ามีขั้นตอนและลักษณะอย่างไร					
3.2	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขั้นตอนและวิธีการทำงานชัดเจน					
3.3	เมื่อเกิดปัญหากับงานของท่าน ท่านรู้ดีว่าควรแก้ไขอย่างไร					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ผลป้อนกลับของงาน						
4.1	ท่านได้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ					
4.2	ท่านรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ					
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
5.1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายนอกและภายใน					
5.2	ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กรเป็นเรื่องท้าทาย					
5.3	ที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
6. ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร						
6.1	ท่านรู้สึกว่าท่านมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร					
6.2	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
6.3	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้						
7.1	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
7.2	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
7.3	ท่านรู้สึกมีความสบายใจและมั่นคงเมื่อท่านทำงานในองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
8. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
8.1	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี					
8.2	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ					
8.1	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี					
9.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
9.1	ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาได้					
9.2	เมื่อการทำงานมีปัญหา เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของท่าน ยินดีให้ความช่วยเหลือ					
9.3	ท่านรู้สึกว่า ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.1	ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
1.2	เป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
1.3	ท่านคิดว่าการบริหารงานขององค์กรเป็นการบริหารที่เหมาะสมแล้วในสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.4	วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
1.5	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน					
2. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน						
2.1	ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
2.2	เมื่อการทำงานมีอุปสรรค ท่านมีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.3	หากท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ท่านมีความยินดีที่จะรับงานมาปฏิบัติ					
2.4	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านความต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร						
3.1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้บริษัทมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
3.2	หากท่านมีโอกาสแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก เข้ามาทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านจะแนะนำให้มาทำงาน					
3.3	หากท่านได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ท่านมีความยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งเดิม					
3.4	ท่านอยากทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันไปจนเกษียณ					