

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน:  
กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน:  
กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 7 มกราคม 2560



.....  
นายพิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์  
ผู้วิจัย

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  
ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ สุวัฒน์ เบญจพลพิทักษ์,

M.D.

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระฐานัน,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้เรียนขอกราบขอบคุณความเมตตากรุณา และการชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ ที่กรุณาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งได้ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะให้คำปรึกษา รวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ให้ความรู้ในด้านต่างๆ ตลอดหลักสูตร การศึกษา ที่เป็นพื้นฐานความรู้สำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้เขียนขอขอบคุณกัลยาณมิตรของผู้เขียนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ให้ผู้เขียนตลอดมา เพื่อนๆ BM รุ่น 18A ทุกท่านที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตลอดเวลาการเรียน ความเอื้ออาทร มิตรภาพที่จริงใจ ความเป็นกันเอง และช่วยสร้างบรรยากาศในการศึกษาให้เป็นไปอย่างสนุกสนาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่บริษัท รวมถึงทุกคนที่คอยแนะนำและช่วยเหลือในการทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา ที่ให้การอุปการะ อบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริม ให้การสนับสนุน และเป็นแรงผลักดันสำคัญในการศึกษา ขอขอบคุณ ภรรยา สำหรับกำลังใจและความเข้าใจเสมอมา และขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุก ท่านที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES ENGAGEMENT IN PERFORMING WORK: A CASE STUDY FROM A PRIVATE COMPANY PRODUCING PLASTIC BEADS

พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์ 5850128

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลิศ รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระฐาน, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก เพื่อเป็นแนวทางการเสนอแนะในรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้นแต่สิ่งที่จะต้องเรียนรู้และศึกษา ภาพรวมของบุคลากรในองค์กรรวมถึงการสร้าง ความผูกพันให้เพิ่มขึ้น ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บริษัทสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติกในไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากการวิเคราะห์ห้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการมีศักยภาพของพนักงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กร แต่พนักงานให้ความสำคัญเรื่องความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก รองลงมาคือเรื่องโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

สุดท้าย ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กร จำเป็นต้องเน้นเรื่องการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานเป็นอันดับแรก การปรับปรุงเรื่องรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นลำดับที่สอง และ การให้พนักงานร่วมวิพากษ์วิจารณ์การทำงานขององค์กรในลำดับที่สาม ทั้งนี้เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการที่องค์กรจะนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร เพื่อที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและทำงานไปกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน

คำสำคัญ : ความท้าทายของงาน, อิสระในการทำงาน, โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
1.6 ตัวแปรที่ศึกษา	3
1.6.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable)	3
1.6.2 ตัวแปรตาม	4
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
<b>บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>6</b>
2.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การ	6
2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	6
2.1.2 ปณิธาน (Mission)	7
2.1.3 สมรรถนะหลักขององค์การ (Core Competency)	7
2.1.4 ค่านิยมองค์กร (Values)	7
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	8
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน	10
2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์	10
2.4.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)	11

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
<b>บทที่ 3</b> <b>ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>17</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย	17
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	22
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.5.1 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล	23
3.5.2 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	23
<b>บทที่ 4</b> <b>ผลการศึกษา</b>	<b>25</b>
4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
<b>บทที่ 5</b> <b>อภิปราย และข้อเสนอแนะ</b>	<b>83</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	83
5.2 อภิปรายข้อมูล	84
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้	86
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	87
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>88</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>90</b>
ภาคผนวก ก: แบบสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	91
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>97</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามหน่วยงานที่สังกัด	18
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานภายในองค์กร	26
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลฝ่ายที่สังกัดของพนักงานภายในองค์กร	26
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุของพนักงานภายในองค์กร	27
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงานภายในองค์กร	28
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุการทำงานของพนักงานภายในองค์กร	28
4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	29
4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้าน โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	29
4.8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	31
4.9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	32
4.10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	33
4.11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่าย เม็ดพลาสติก	33
4.12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	34

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	35
4.14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบริษัทผู้จำหน่าย เม็ดพลาสติก	36
4.15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก	38
4.16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	39
4.17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับความท้าทายของงาน	40
4.18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับความมีอิสระในการทำงาน	41
4.19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	42
4.20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	42
4.21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	43
4.22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	44
4.23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	45



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุ เกี่ยวกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	46
4.25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความท้าทายของงาน	48
4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน	49
4.27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	50
4.28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	51
4.29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	52
4.30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	53
4.31 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	54
4.32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	56
4.33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความท้าทายของงาน	57
4.34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน	58
4.35 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	59

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.36 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	59
4.37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	60
4.38 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและ ผลประโยชน์ตอบแทน	62
4.39 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	63
4.40 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	64
4.41 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายของงาน	66
4.42 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน	67
4.43 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	68
4.44 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	68
4.45 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา	69
4.46 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	71
4.47 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.48 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	73
4.49 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับความท้าทายของงาน	75
4.50 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน	76
4.51 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	77
4.52 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	77
4.53 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	79
4.54 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	80
4.55 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	81

## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบงานวิจัย

16



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้นแต่สิ่งที่จะต้องเรียนรู้และศึกษา ภาพรวมของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันให้เพิ่มขึ้น ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังประกอบกับการที่เศรษฐกิจและสังคมในเทคโนโลยีที่ขับเคลื่อนแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้การแข่งขันระหว่างองค์กรที่มีการปรับตัวที่เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรควรต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้รวดเร็วอีกทั้งให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการแข่งขันทางธุรกิจภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้บริษัทสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บริษัทได้ตั้งไว้ บริษัทต้องมีแผนงาน ขั้นตอน วิธีการต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและที่สำคัญที่สุดคือการสร้างให้บุคลากรต่างๆ ในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนไปตามเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม และตอบรับกับทิศทางขององค์กรได้จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยความสำเร็จของบุคลากรในองค์กรก็เปรียบเสมือนความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน

อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็น “ทรัพย์สิน” ที่สำคัญขององค์กรที่มีมูลค่ามหาศาลที่ทุกองค์กรต้องรักษาไว้ นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา จนถึงคัดเลือกเข้ามาในองค์กรในตำแหน่งที่เหมาะสมกับบุคลากรเหล่านั้น และบุคลากรต้องสามารถพัฒนาให้เป็นไปตามแนวทางที่บริษัทได้วางไว้ นั่นเป็นเหตุให้บริษัทต้องเข้าใจปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณค่าและเหมาะสมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรต่อไปในระยะยาว

ปัจจุบันการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับองค์กรนั้นเป็นเรื่องยากแต่ละองค์กรต้องสูญเสียผู้มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานนั้นไปเพราะปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น การสร้างความผูกพันต้องเกิดจากปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน อาทิเช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับเงินค่าตอบแทนและเงินสวัสดิการที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมบังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมถึงอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า และมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม จึงกล่าวได้ว่าการจัดการทรัพยากร

บุคคลในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ระมัดระวัง โดยต้องอาศัยปัจจัยและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ได้

ดังนั้น สิ่งที่ต้องการต้องหาคือ อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพราะสิ่งที่ต้องการต้องลงทุนในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามานั้น ต้องคำนึงถึงต้นทุนต่างๆที่จะนำมาต่อยอดหรือพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นด้วย พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกทีที่กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องหันมาให้ความสนใจ ซึ่งการศึกษาข้อมูลที่แน่ชัดและแก้ปัญหาได้ตรงจุดจะช่วยลดอัตราการลาออกจางานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

## 1.2 คำถามในการวิจัย

อะไรคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัท: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก
3. เพื่อหาแนวทางในการยกระดับความความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร โดยทำการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก เหตุผลที่เลือกเนื่องจากการเติบโตที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นในอนาคต ดังนั้น

การสร้าง ความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรจึงมีส่วนสำคัญ การศึกษาความต้องการพนักงาน เพื่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้ความสนใจในแรก

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานในบริษัท: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชน ผู้ขายเม็ดพลาสติก จำนวน 156 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนบุคคล พ.ศ.2559)
2. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ คือ การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก
3. วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก
4. ระยะเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม จนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559

## 1.5 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก จำนวน 156 คน

## 1.6 ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก” จะมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ

### 1.6.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีดังต่อไปนี้
  - เพศ
  - ฝ่ายที่สังกัด
  - อายุ
  - ระดับการศึกษา
  - ระยะเวลาการทำงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีดังต่อไปนี้
  - โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

- ความท้าทายของงาน
- ความมีอิสระในการทำงาน
- 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้
  - การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
  - การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
  - การจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน
  - การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

### 1.6.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
2. การป้องกันรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ
5. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นิยามคำศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (COMMITMENT) หมายถึง การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำหน่ายเม็ดพลาสติก
3. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานในองค์กร
4. ฝ่ายที่สังกัด หมายถึง ฝ่ายที่พนักงานสังกัดอยู่ในปี 2559
5. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานในองค์กร ตามหลักฐานทางราชการ โดยนับตั้งแต่วันที่เกิดจนถึงปีพุทธศักราช 2558
6. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานชั้นสูงสุดที่ได้รับจนถึงปีพุทธศักราช 2558



7. อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ได้รับการพิจารณาเข้าทำงานในองค์การ

## 1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ผู้ขายเม็ดพลาสติก
2. เพื่อสร้างแผนดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
3. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละฝ่าย



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาขององค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาขององค์กร

บริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก ถูกจัดตั้งขึ้นด้วยทุนจดทะเบียน 40 ล้านบาท มีหน้าที่หลักในการในการจัดจำหน่ายและทำการตลาด ผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านการค้าและบริการผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์ระดับโลก และมีแนวทางในการดำเนินธุรกิจด้วยการคำนึงถึงการให้คุณค่ากับการดำเนินธุรกิจของลูกค้าเป็นสำคัญ บริษัทฯ มียอดขายปีละกว่า 90,000 ล้านบาท โดยจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์กว่า 3 ล้านตันต่อปี ทั้งในและต่างประเทศกว่า 100 ประเทศทั่วโลก มีสำนักงานตัวแทนตั้งอยู่ในต่างประเทศ 3 แห่ง ได้แก่ เมืองเซียงไฮ้ และ กวางเจา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และ เมืองโฮจิมิน ประเทศเวียดนาม และจัดตั้งบริษัทลูก 1 แห่งที่ เมือง ดูไบ ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรต บริษัทมีพนักงานทั้งหมด 156 คน

##### 2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำด้านการค้าและบริการผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์ระดับโลก

### 2.1.2 ปณิธาน (Mission)

1. ต่อผู้ถือหุ้นและลูกค้า: เราจะสร้างผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจอย่างยั่งยืน และสร้างคุณค่าเพื่อความสัมพันธ์ในระยะยาวด้วยการบริหารอย่างโปร่งใส
2. ต่อลูกค้า: เราจะส่งมอบนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และธุรกิจ อย่างครบวงจรเหนือความคาดหวังเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของธุรกิจของลูกค้า
3. ต่อสังคมและชุมชน: เราจะบริหารจัดการธุรกิจในฐานะพลเมืองดีและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า
4. ต่อพนักงาน: เราจะเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานและปฏิบัติการสู่ความเป็นเลิศ

### 2.1.3 สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

1. Customer Sensitivity
2. Solution Provider
3. International Trading Skill
4. Polymer Value – Chain

### 2.1.4 ค่านิยมองค์กร (Values)

1. พันธมิตรทางธุรกิจ (Partnership)
2. ก้าวไปด้วยกัน (Moving Together)
3. สร้างพลังร่วมอันยิ่งใหญ่ (Synergy)
4. ร่วมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence)
5. ร่วมสร้างนวัตกรรม (Innovation)
6. ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility)
7. ร่วมสร้างพลังความดี (Integrity And Ethics)
8. ร่วมสร้างความเชื่อมั่น (Trust & Respect)

บริษัท มีความมุ่งมั่น และได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในการเป็นผู้นำด้านการค้าและบริการผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์ระดับโลก (To Be A Global Polymer Solution Provider And Trading Company) และมีพันธกิจ หรือ Mission ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้ถือหุ้นและพันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า รวมทั้งชุมชน และไม่ละเลยต่อพนักงาน ซึ่งผมถือว่าเป็นผู้ถือหุ้นที่สำคัญ พนักงานถือหุ้น โดยใช้อำนาจของเขาร่วมงานกับเรา เรามี และปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Value) PM SPIRT

ให้พนักงานมีพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เราได้รับรางวัลชนะเลิศ SPIRIT AWARD ในการบริหารและถ่ายทอดค่านิยม จาก ปตท จำกัด (มหาชน) 3 ปีซ้อน ในการที่จะบรรลุ วิสัยทัศน์ บริษัทจึงกำหนด และส่งเสริมให้พนักงานเรามีสมรรถนะหลักๆ 4 ด้าน คือ (1) ต้องค้นหา ความต้องการ ของลูกค้า จากทุกช่องทาง การรับฟังเสียงลูกค้า (2) ต้องนำเสนอสินค้าหรือบริการตามที่ ลูกค้าต้องการ (3) เราจะเป็น GLOBAL ตามวิสัยทัศน์จึงต้องมีความรู้ความชำนาญด้านการค้าระหว่าง ประเทศ และ (4) ต้องมีความเข้าใจใน สายโซ่คุณค่าของผลิตภัณฑ์โพลีเมอร์

ปัจจุบันบริษัท จัดโครงสร้างการบริหาร โดยแบ่งเป็น 9 ฝ่าย ตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือมี ฝ่ายขาย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายขายในประเทศ ฝ่ายขายต่างประเทศ ฝ่ายขายผลิตภัณฑ์พิเศษเปรียบเสมือน ศูนย์หน้า และมีฝ่ายสนับสนุนการดำเนินงานอีก 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายสนับสนุนเทคนิค ฝ่ายการตลาด ฝ่าย บริการลูกค้า ฝ่ายการเงินและบัญชี และฝ่ายสนับสนุนองค์กร ซึ่งผู้จัดการฝ่ายทั้งหมดอยู่ตอนรับคณะ ผู้ตรวจประเมินในห้องนี้ นอกจากนี้เรามีการจัดการระดับส่วนอีก 21 ส่วน

ปัจจุบันเรามีพนักงานรวม 156 คน ซึ่งยังต่ำกว่ากรอบกำลังคนที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการบริษัทอยู่ที่ 164 คน

บริษัทเชื่อการส่งเสริมความรู้ความสามารถของพนักงาน ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศทั้งเพื่อความสะดวก ถูกต้อง และรวดเร็วและเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง ซึ่งจะส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันได้ บริษัทกำหนดให้การเพิ่มจำนวนพนักงานในอัตราที่ น้อยกว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวก ที่มีต่องาน เกิดจากความเชื่อ บรรทัดฐาน ความจงรักภักดี ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อองค์กร ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพราะบุคคลจะรู้สึกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

และจากการศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบ ที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรหลายด้าน ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมาย และค่านิยม ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆ กันไป ดังนี้

ภรณ์ กิรีดิบุรา (2529: 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความไกลเกินกว่านั้น โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพ

Sheldon (1978: 143-150 อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542: 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Steers (1997: 46-75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ในลักษณะงาน (Job Characteristics) เป็นลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลตอบกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

Spector (n.d. อ้างถึงใน พิรินทร์ชา สมานสิทธิ์ 2554) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่มีบุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้น และจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกัน ด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์กร เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่ง

ที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ขอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ ได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันนี้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังใจในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไปจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

### 2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้เสนอแนวทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” ซึ่งสามารถอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะเป็นตัวกระตุ้นต่อไป
2. ความต้องการการมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายภาพและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน หรือ ที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลที่อาศัยอยู่ในสังคมย่อมต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามหลักทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับ หรือได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเอง

และจากบุคคลอื่นในสังคม ดังความต้องการนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์ค่านิ่งว่าความต้องการในระดับสูงสุดนี้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งที่อยู่ในระดับสูงสุด

#### 2.4.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงว่าบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระบอบที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขา คาดว่าความพยายามของเขาจะสามารถนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับที่เพิ่มขึ้นหรือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ระดับดังกล่าวขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้คาดการณ์ไว้
3. การรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าจะมีอิทธิพลมากหรือน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิตที่เกิดขึ้น

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง และการรับรู้ของพนักงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ก็จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระบอบที่พึงพอใจ ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากการสร้างเสริมพยายาม
2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วนั้น ผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน
3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไขทั้ง 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือมากกว่า

ประการที่ 1 ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าพนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่า เขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

ประการที่ 2 ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าพนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

ประการที่ 3 ถ้าคุณค่าที่ประเมินค่า (Valence) การจูงใจก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ เช่น พนักงานอาจประเมินว่าการได้รับเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

จากสมการ  $M = \text{Motivation}$

$E = \text{Expectancy}$

$I = \text{Instrumentality}$

$V = \text{Valence}$

จากสมการข้างต้นจะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้ง 3 ประการ มีค่ามากที่สุดที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงาน การทุ่มเทความสามารถ ความพยายามให้กับงานที่ทำ จะนำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและส่งผลให้ความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้นในที่สุด

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำแลง แสงหนู (2550) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรายวันใน สายการผลิตของโรงงานผลิตซีดีซีดี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลด้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตซีดีซีดี คอนเวตเตอร์ของ บริษัทเคลด้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด (มหาชน)มี ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศอายุสถานภาพ ทางครอบครัว และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน



เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ซึ่งทา การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาครและสมุทรสงครามที่พบว่า เพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ธีรพร สุทธิโส (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ พบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความผูกพันต่อพนักงาน ด้านกรอบของอาชีพ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการตัดสินใจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรารักษ์ ตักศิธรรมเจริญ (2549) ทาการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สาหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทางาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทางาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

กาญจนา นุใจกอง (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสามด้านต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานสามประเภท

อัน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัด 4 ชนิด ได้แก่ 1) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร 2) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) แบบวัดความพึงพอใจในงาน และ 4) แบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด 2) องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้น ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกและทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กร และได้ส่งผลกระทบมาถึงแนวคิด การกระทำ การแสดงออก ในขณะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลไปถึงแนวโน้มในการตอบสนองที่แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายที่องค์กรได้ระบุไว้ รวมถึงความเสียสละที่บุคลากรจะทำเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีที่ค่อยๆ ก่อตัวขึ้นจากแรงปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลัก และเป้าหมายรองตามที่ต้องการได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน แนวความคิดต่างๆที่เกิดขึ้น

แนวความคิดทางด้านที่เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ได้รับความสนใจในการศึกษาอย่างกว้างขวางและลงลึกในเนื้อหาละเอียดมากกว่าแบบอื่นๆ มีกลุ่มผู้ให้การสนับสนุนเรื่องการศึกษาทัศนคติมองเห็นถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาข้อความผูกพันต่อองค์กร คือ ไทแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนียและคณะ ซึ่งได้นิยามความหมายของข้อความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า

1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคล สามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกว่าองค์การในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทาง

ที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

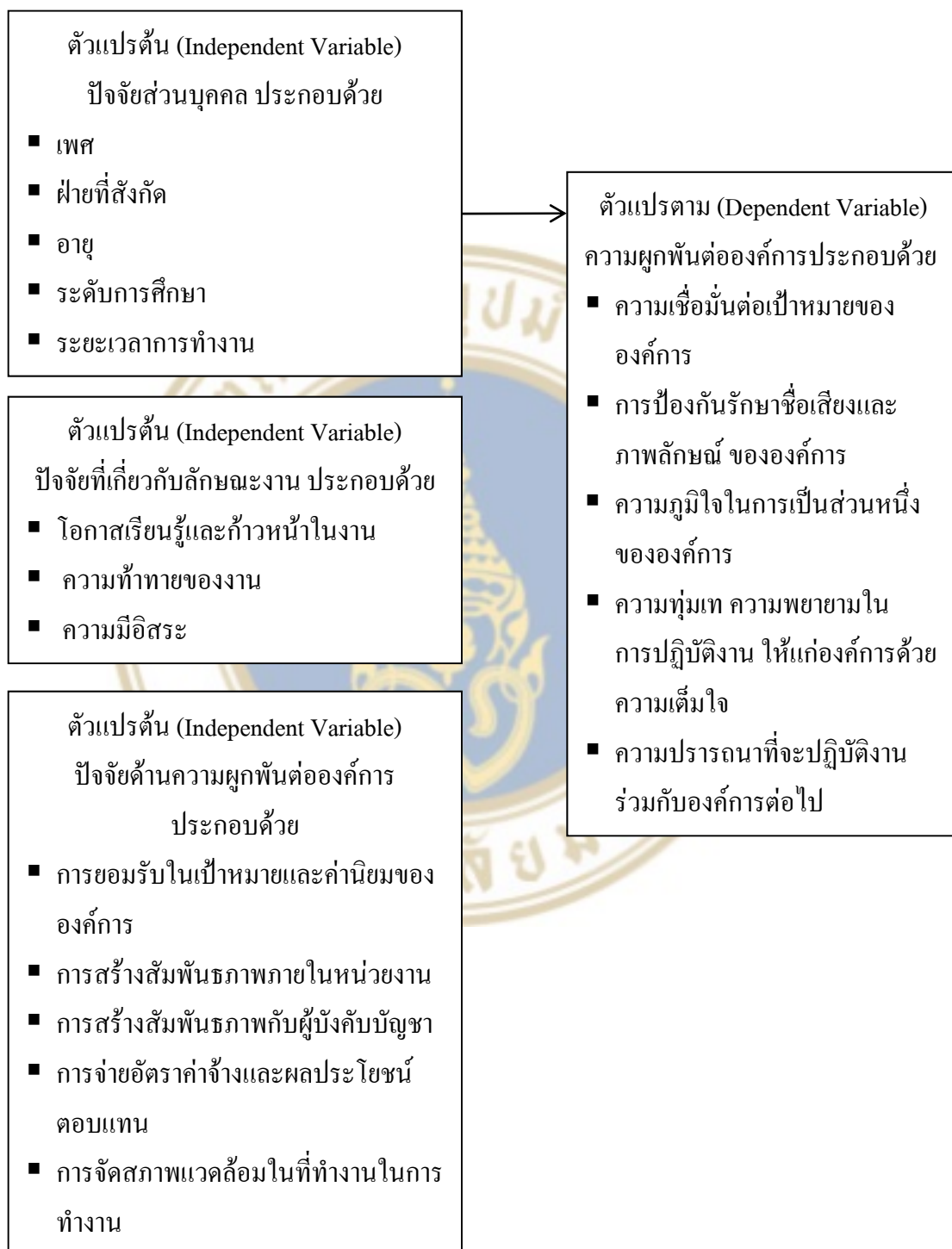
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้นมีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสรภาพทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ฝ่ายที่สังกัด อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในการทำงาน เป็นตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) สำหรับความผูกพันต่อองค์การนั้น จะประกอบด้วย ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ การป้องกันรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความเต็มใจ และความปรารถนา

ที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) สามารถแสดงเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบงานวิจัย

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่องของประเภทของงานวิจัย โดยได้ศึกษารายละเอียดเนื้อหาสำคัญของระเบียบวิธีวิจัยเป็นหัวข้อดังนี้

- 3.1 รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามของพนักงาน เพื่อศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนผู้ขายเม็ดพลาสติกต่อองค์กร

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กรเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย จำนวน 156 คน โดยสังกัดตามฝ่ายต่างๆ จำนวน 9 ฝ่าย โดยจำนวนบุคลากรแยกตามฝ่ายที่สังกัดตามตาราง 3.2.1 ได้แก่

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี Purposive sampling method คือการเลือกตัวอย่าง โดยการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างไว้ว่า จะเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับการวิจัย และเป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษา ถ้าพบตัวอย่างใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกำหนดก็จะเลือกตัวอย่งนั้นมาทำการศึกษาได้ โดยกลุ่มตัวอย่างนี้ได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามหน่วยงานที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	จำนวนพนักงาน
ฝ่ายสนับสนุนองค์กร	16
ฝ่ายสนับสนุนลูกค้า	30
ฝ่ายขายในประเทศ	24
ฝ่ายขายต่างประเทศ	14
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	19
ฝ่ายการตลาด	18
ฝ่ายสำนักผู้จัดการ	18
ฝ่ายขายผลิตภัณฑ์พิเศษ	6
ฝ่ายสนับสนุนเทคนิค	11
<b>รวม</b>	<b>156</b>

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 156 คน ขอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

### ปัจจัยที่ศึกษา

- ปัจจัยส่วนบุคคล มีดังต่อไปนี้
  - เพศ
  - ฝ่ายที่สังกัด
  - อายุ
  - ระดับการศึกษา
  - ระยะเวลาการทำงาน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีดังต่อไปนี้
  - โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
  - ความท้าทายของงาน
  - ความมีอิสระในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้
  - การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - การสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
  - การสร้างสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - การจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน
  - การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
4. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
  - ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร
  - การป้องกันรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร
  - ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
  - ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ
  - ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการและมาตรวัดแบบ 6-point Likert scale โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วย

1. เพศ
2. ฝ่ายที่สังกัด
3. อายุ
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน และความมีอิสระในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 6 ระดับ ตามแบบ Likiet Scale ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดคะแนนออกเป็นดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วย
6	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ความท้าทายของงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตามแบบ Likiet Scale ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็น เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดคะแนนออกเป็นดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วย
6	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง



โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 28 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
3. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 ข้อ
4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 6 ข้อ
5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีจำนวนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6
เห็นด้วย	5
ค่อนข้างเห็นด้วย	4
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

วิธีการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{6-1}{6} \\ &= 0.83 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.83 มีค่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.84 – 2.66 มีค่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.67 – 3.49 มีค่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.32 มีค่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.33 – 5.15 มีค่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปรความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ใช้สัญลักษณ์  $\bar{X}$  โดยใช้สูตร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3

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

เมื่อ  $S$  แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n-1$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (degree of freedom)  
 $(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มโดยใช้สูตร เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบสอบถามไปให้ โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตทางบริษัทในการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้ง 156 คน โดยพนักงานจะเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยตัวเองและผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

#### 3.5.1 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามกลับมาจำนวน 156 ชุด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง โดยคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อจะเตรียมนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสร้างคู่มือในการลงรหัส
2. การลงรหัสโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องแล้วมาใส่รหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณได้
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะทำการป้อนข้อมูลของคำตอบในแบบสอบถามเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows : SPSS)

#### 3.5.2 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติ ดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติเชิงอ้างอิง เป็นสถิติที่นำมาใช้สรุปถึงลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์จากตัวแปรต้น Independent t-test และตัวแปรอิสระ Independent Variable มาตรวัดแบบนามบัญญัติ Nominal Scale แบ่งเป็น 2 กลุ่มและตัวแปรตาม Dependent Variable มาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น Interval Scale

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way Analysis โดยตัวแปรต้นจากตัวแปรต้น Independent T-Test และตัวแปรอิสระ Independent Variable มาตรวัดแบบนามบัญญัติ Nominal Scale แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และตัวแปรตาม Dependent Variable มาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น Interval Scale



## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F– Distribution
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพียร์สัน (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)

#### 4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ ฝ่ายที่สังกัด อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกตามเพศ ฝ่ายที่สังกัด อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ ฝ่ายที่สังกัด อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานภายในองค์กร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	42
หญิง	91	58
รวม	156	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่จัดทำแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลฝ่ายที่สังกัดของพนักงานภายในองค์กร

ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายสำนักผู้จัดการ	18	12
ฝ่ายขายในประเทศ	24	15
ฝ่ายขายต่างประเทศ	14	9

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลฝ่ายที่สังกัดของพนักงานภายในองค์กร (ต่อ)

ฝ่าย	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายขายผลิตภัณฑ์พิเศษ	6	4
ฝ่ายสนับสนุนเทคนิค	11	7
ฝ่ายการตลาด	18	12
ฝ่ายสนับสนุนลูกค้า	30	19
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	19	12
ฝ่ายสนับสนุนองค์กร	16	10
<b>รวม</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่ให้ทำแบบสอบถามเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ดูแลด้านเอกสารและการจัดส่ง คิดเป็นร้อยละ 19 และพนักงานในหน่วยงานขายภายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 15 ส่วนหน่วยงานอื่นมีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกัน

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุของพนักงานภายในองค์กร

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ปี – 25 ปี	18	12
26 ปี - 30 ปี	30	19
31 ปี – 35 ปี	57	37
36 ปี – 40 ปี	30	19
41 ปี – 45 ปี	14	9
46 ปีขึ้นไป	7	4
<b>รวม</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่ให้ทำแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 31 ปี ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 26 ปี ถึง 30 ปี และ 36 ปี ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 ส่วนช่วงอายุที่น้อยที่สุดในองค์กรอยู่ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป เมื่อรวมจำนวนร้อยละแบ่งเป็นเจนเนอร์เรชัน จะพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ในเจนเนอร์เรชัน X และพนักงานส่วนน้อยจะอยู่ในเจนเนอร์เรชัน Baby boomer

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของระดับการศึกษาของพนักงานภายในองค์กร

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	73	47
สูงกว่าปริญญาตรี	83	53
<b>รวม</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่ให้ทำแบบสอบถามมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุการทำงานของพนักงานภายในองค์กร

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ปี – 10 ปี	128	82
11 ปี – 15 ปี	12	8
16 ปี – 20 ปี	2	1
20 ปีขึ้นไป	14	9
<b>รวม</b>	<b>156</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่ให้ทำแบบสอบถามมีอายุการทำงานมากที่สุดอยู่ในช่วง 1 ปี ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 82 รองลงมาอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9 เนื่องจากบริษัทได้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีการรับพนักงานเข้ามาเพิ่มในทุกปี

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของงาน ลักษณะองค์กรที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
2. ความท้าทายของงาน
3. ความมีอิสระในการทำงาน



- ความคิดเห็นเกี่ยวกับของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ทั้ง 3 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Mean	SD	ระดับ
1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	4.29	0.264	สูง
2. ความท้าทายของงาน	4.37	0.099	สูงมาก
3. ความมีอิสระในการทำงาน	4.52	0.147	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.204</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ( $X = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก เห็นด้วยกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน และความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูง ( $X = 4.52$ ) รองลงมาคือความท้าทายของงาน ( $X = 4.37$ ) และ โอกาสการเรียนรู้และความก้าวหน้า ( $X = 4.29$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่าย เม็ดพลาสติก ด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้าน โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	Mean	SD	ระดับ
ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	4.69	.996	สูงมาก
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	3.91	1.037	สูง
ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	4.17	.958	สูง

**ตารางที่ 4.7** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก (ต่อ)

1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	Mean	SD	ระดับ
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	4.29	1.010	สูง
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	4.46	1.037	สูงมาก
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.21	1.001	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.264</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง เป็นข้อที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.69$ ) รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ( $X = 4.46$ ) ข้อท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ( $X = 4.29$ ) ข้อท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ( $X = 4.21$ ) ข้อท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ( $X = 4.17$ ) และข้อการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ( $X = 3.91$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านความท้าทายของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.8

**ตารางที่ 4.8** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านความท้าทายของงาน ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

2. ความท้าทายของงาน	Mean	SD	ระดับ
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	4.44	.866	สูงมาก
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	4.38	.993	สูงมาก
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	4.48	.933	สูงมาก
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	4.33	1.005	สูงมาก
หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.22	1.032	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.099</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของความท้าทายของงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านรู้สึกว่าคุณมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบเป็นข้อที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.48$ ) รองลงมาคือ ข้อท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ( $X = 4.44$ ) ข้อท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ( $X = 4.38$ ) ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ( $X = 4.33$ ) และข้อหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ( $X = 4.22$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

3. ความมีอิสระในการทำงาน	X	SD	ระดับ
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.37	.930	สูงมาก
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	4.63	.965	สูงมาก
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	4.42	.944	สูงมาก
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.66	.783	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.52</b>	<b>0.147</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของความมีอิสระในการทำงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นข้อที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.66$ ) รองลงมาคือ ข้องานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ( $X = 4.63$ ) ข้องานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ( $X = 4.42$ ) และข้องานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ( $X = 4.37$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในแต่ละด้านของงาน ลักษณะองค์การที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
3. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกทั้ง 5 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	X	SD	ระดับ
1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.40	0.382	สูงมาก
2. การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	4.84	0.096	สูงมาก
3. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.27	0.138	สูง
4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	4.33	0.319	สูงมาก
5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.91	0.120	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>0.344</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ( $X = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก เห็นด้วยกับทุกปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน และมีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูง ( $X = 4.91$ ) รองลงมาคือการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ( $X = 4.84$ ) การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $X = 4.40$ ) การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ( $X = 4.33$ ) และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ( $X = 4.27$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	X	SD	ระดับ
ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวก กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.13	.962	สูง
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	4.24	.986	สูง
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้	4.84	.884	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.382</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในการทำงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทที่มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.84$ ) รองลงมาคือ ข้อท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ ( $X = 4.24$ ) และข้อท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวก กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ( $X = 4.13$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.12

**ตารางที่ 4.12** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

2. การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	X	SD	ระดับ
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	4.87	.984	สูงมาก
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.86	.868	สูงมาก
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.85	.935	สูงมาก
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน	4.69	.794	สูงมาก
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	4.95	.841	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.84</b>	<b>0.096</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้

เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ เป็นข้อที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.95$ ) รองลงมาคือ ข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนทนมน ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน ( $X = 4.87$ ) ข้อเพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ( $X = 4.86$ ) ข้อท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ( $X = 4.85$ ) และข้อท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน ( $X = 4.69$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13

**ตารางที่ 4.13** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

3. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	X	SD	ระดับ
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	4.38	.993	สูงมาก
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา	4.32	.957	สูง
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้	4.44	1.170	สูงมาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	4.13	1.157	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	4.37	1.066	สูงมาก
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.28	1.076	สูง
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.03	1.158	สูง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	1.087	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.138</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้เป็นข้อที่พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.44$ ) รองลงมาคือ ข้อผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ( $X = 4.38$ ) ข้อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ( $X = 4.37$ ) ข้อท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา ( $X = 4.32$ ) ข้อผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ( $X = 4.28$ ) ข้อผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ( $X = 4.25$ ) ข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ( $X = 4.13$ ) และข้อผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ( $X = 4.03$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบริษัทผู้จำหน่าย เม็ดพลาสติก

4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	X	SD	ระดับ
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.02	.987	สูง
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	3.92	1.156	สูง
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	4.69	.982	สูงมาก
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้เหมาะสม	4.67	.805	สูงมาก



**ตารางที่ 4.14** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบริษัทผู้จำหน่าย เม็ดพลาสติก (ต่อ)

4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	X	SD	ระดับ
หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.38	1.000	สูงมาก
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	4.31	1.057	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.319</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อโดยในข้อท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 4.69$ ) รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้เหมาะสม ( $X = 4.67$ ) ข้อหน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ( $X = 4.38$ ) ข้อท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง ( $X = 4.31$ ) ข้อรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ ( $X = 4.02$ ) และข้อท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิกการศึกษาเหมือนท่าน ( $X = 3.92$ ) ตามลำดับ

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก ด้านการการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก

5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	X	SD	ระดับ
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	4.83	.888	สูงมาก
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.79	.935	สูงมาก
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงาน	4.93	.851	สูงมาก
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	5.13	.746	สูงมาก
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.88	.894	สูงมาก
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.89	.800	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.91</b>	<b>0.120</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก โดยรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ( $X = 4.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ มีความเห็นในระดับสูงสุด ( $X = 5.13$ ) รองลงมาคือ ข้อการจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน ( $X = 4.93$ ) ข้อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ( $X = 4.89$ ) ข้อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ( $X = 4.88$ ) ข้อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ( $X = 4.83$ ) และข้อท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์กรที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $X = 4.79$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกตาม เพศ ฝ่ายที่สังกัด อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

1. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศ

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0: เพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H1: เพศของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยผู้วิจัยได้แบ่งเป็นหัวข้อหลัก 8 ข้อ ดังนี้ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การสร้างสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน และการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) ใช้ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) เมื่อ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.16 – 4.23

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	ชาย	4.75	0.902	-34.084	155	0.473
	หญิง	4.64	1.060			
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ชาย	3.83	1.126	-25.956	155	0.420
	หญิง	3.97	0.971			
ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ชาย	4.12	1.008	-30.551	155	0.583
	หญิง	4.21	0.925			

**ตารางที่ 4.16** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนก ตามเพศกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (ต่อ)

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	ชาย	4.29	1.042	-30.013	155	0.968
	หญิง	4.29	0.992			
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้	ชาย	4.48	1.002	-31.006	155	0.825
	หญิง	4.44	1.067			
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ชาย	4.28	1.008	-28.636	155	0.451
	หญิง	4.15	0.999			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

**ตารางที่ 4.17** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนก ตามเพศกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	ชาย	4.51	0.886	-34.678	155	0.383
	หญิง	4.38	0.853			
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ชาย	4.46	1.105	-30.621	155	0.377
	หญิง	4.32	0.905			
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ชาย	4.52	1.017	-33.736	155	0.634
	หญิง	4.45	0.873			
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	ชาย	4.45	1.132	-29.562	155	0.237
	หญิง	4.25	0.902			
ทำหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	ชาย	4.31	1.103	-28.08	155	0.396
	หญิง	4.16	0.981			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความท้าทายของงานพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความท้าทายของงาน

**ตารางที่ 4.18** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	ชาย	4.45	0.985	-32.015	155	0.361
	หญิง	4.31	0.891			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	ชาย	4.69	0.967	-34.288	155	0.485
	หญิง	4.58	0.967			
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	ชาย	4.52	1.047	-32.121	155	0.265
	หญิง	4.35	0.861			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	ชาย	4.75	0.771	-39.723	155	0.208
	หญิง	4.59	0.789			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความมีอิสระในการทำงาน

**ตารางที่ 4.19** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวกกับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ชาย	4.12	0.976	-29.44	155	0.955
	หญิง	4.13	0.957			
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็น ส่วนใหญ่	ชาย	4.29	0.964	-29.624	155	0.604
	หญิง	4.21	1.006			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงาน บริษัทนี้	ชาย	4.91	0.843	-39.097	155	0.419
	หญิง	4.79	0.913			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมุติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

**ตารางที่ 4.20** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ และผลงาน	ชาย	4.80	1.003	-38.083	155	0.485
	หญิง	4.91	0.974			
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.85	0.870	-41.159	155	0.877
	หญิง	4.87	0.872			
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	ชาย	4.78	0.910	-39.613	155	0.445
	หญิง	4.90	0.955			
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และ ความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ จากบุคคลากร ภายในหน่วยงาน	ชาย	4.65	0.779	-42.255	155	0.599
	หญิง	4.71	0.807			
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	ชาย	4.95	0.818	-42.991	155	0.949
	หญิง	4.95	0.861			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงานพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่า เพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

**ตารางที่ 4.21** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	ชาย	4.60	0.932	-29.446	155	0.022
	หญิง	4.23	1.012			
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา	ชาย	4.43	0.968	-30.541	155	0.225
	หญิง	4.24	0.947			
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้	ชาย	4.49	1.264	-27.637	155	0.613
	หญิง	4.40	1.104			
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ชาย	4.15	1.228	-25.094	155	0.816
	หญิง	4.11	1.110			
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	ชาย	4.55	1.031	-28.007	155	0.062
	หญิง	4.23	1.076			
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ชาย	4.49	1.002	-26.819	155	0.039
	หญิง	4.13	1.108			
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	ชาย	4.14	1.210	-23.531	155	0.305
	หญิง	3.95	1.119			
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ชาย	4.43	1.104	-26.51	155	0.079
	หญิง	4.12	1.063			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงานพบว่าพนักงานขององค์กร มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่า เพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภายในกับผู้บังคับบัญชา แต่มีอยู่ 2 ข้อที่ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน และ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นั้นจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขต่อไป

**ตารางที่ 4.22** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ชาย	4.06	0.998	-27.17	155	0.652
	หญิง	3.99	0.983			
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	ชาย	3.97	1.159	-22.965	155	0.675
	หญิง	3.89	1.159			
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์ เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	ชาย	4.82	0.934	-33.748	155	0.165
	หญิง	4.59	1.011			
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้อย่างเหมาะสม	ชาย	4.80	0.775	-38.623	155	0.096
	หญิง	4.58	0.817			
หน่วยงานสนับสนุน ขกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ชาย	4.51	0.986	-30.142	155	0.195
	หญิง	4.30	1.005			
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	ชาย	4.38	1.000	-29.017	155	0.878
	หญิง	4.32	1.161			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test)



พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนพบว่า พนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

**ตารางที่ 4.23** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	ชาย	4.89	0.793	-38.828	155	0.439
	หญิง	4.78	0.952			
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ชาย	4.85	0.956	-37.22	155	0.564
	หญิง	4.76	0.923			
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	ชาย	5.02	0.800	-40.968	155	0.288
	หญิง	4.87	0.885			
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	ชาย	5.29	0.744	-45.925	155	0.025
	หญิง	5.02	0.730			
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	ชาย	5.09	0.785	-37.356	155	0.014
	หญิง	4.74	0.941			
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ชาย	4.98	0.760	-42.104	155	0.218
	หญิง	4.82	0.825			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานพบว่าพนักงานขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 นั้นแสดงให้เห็นว่า จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) นั้นสามารถตีความได้ว่าเพศของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แต่มีอยู่ 2 ข้อที่ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ นั้นจะจำไปสู่แนวทางการแก้ไขต่อไป

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตาม อายุ

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0: อายุของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

H1: อายุของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติ ฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) เมื่อ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดัง ตารางที่ 4.24 – 4.31

**ตารางที่ 4.24** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนก ตามอายุ เกี่ยวกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทำนรู้ลึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	20.273	5	4.055	4.561	.001
	ภายในกลุ่ม	133.336	150	.889		
	รวม	153.609	155			
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	27.868	5	5.574	6.020	.000
	ภายในกลุ่ม	138.876	150	.926		
	รวม	166.744	155			
ทำนได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของ บุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่ง ความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	5.509	5	1.102	1.208	.308
	ภายในกลุ่ม	136.818	150	.912		
	รวม	142.327	155			
ทำนได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มี การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงาน ทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย /สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.720	5	.944	.924	.467
	ภายในกลุ่ม	153.299	150	1.022		
	รวม	158.019	155			

**ตารางที่ 4.24** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุ เกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (ต่อ)

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.085	5	.817	.754	.585
	ภายในกลุ่ม	162.601	150	1.084		
	รวม	166.686	155			
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.826	5	.565	.556	.734
	ภายในกลุ่ม	152.610	150	1.017		
	รวม	155.436	155			

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ และท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.25** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	9.227	5	1.845	2.584	.028
	ภายในกลุ่ม	107.132	150	.714		
	รวม	116.359	155			
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.321	5	.664	.667	.649
	ภายในกลุ่ม	149.365	150	.996		
	รวม	152.686	155			
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.684	5	1.137	1.319	.259
	ภายในกลุ่ม	129.258	150	.862		
	รวม	134.942	155			
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยให้คุณได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.027	5	1.405	1.409	.224
	ภายในกลุ่ม	149.639	150	.998		
	รวม	156.667	155			
ทำหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.742	5	.948	.887	.492
	ภายในกลุ่ม	160.406	150	1.069		
	รวม	165.147	155			

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อการจัดการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความท้าทายของงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	2.755	5	.551	.629	.678
	ภายในกลุ่ม	131.418	150	.876		
	รวม	134.173	155			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	ระหว่างกลุ่ม	16.369	5	3.274	3.834	.003
	ภายในกลุ่ม	128.067	150	.854		
	รวม	144.436	155			
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	9.555	5	1.911	2.230	.054
	ภายในกลุ่ม	128.522	150	.857		
	รวม	138.077	155			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	ระหว่างกลุ่ม	.926	5	.185	.295	.915
	ภายในกลุ่ม	94.068	150	.627		
	รวม	94.994	155			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวก กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	12.208	5	2.442	2.791	.019
	ภายในกลุ่ม	131.228	150	.875		
	รวม	143.436	155			
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	5.136	5	1.027	1.058	.386
	ภายในกลุ่ม	145.607	150	.971		
	รวม	150.744	155			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.571	5	.514	.651	.661
	ภายในกลุ่ม	118.423	150	.789		
	รวม	120.994	155			

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวก กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.28** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน

การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.181	5	5.436	6.630	.000
	ภายในกลุ่ม	122.992	150	.820		
	รวม	150.173	155			
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.209	5	2.842	4.151	.001
	ภายในกลุ่ม	102.688	150	.685		
	รวม	116.897	155			
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.659	5	3.932	5.086	.000
	ภายในกลุ่ม	115.950	150	.773		
	รวม	135.609	155			
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.115	5	3.823	7.306	.000
	ภายในกลุ่ม	78.494	150	.523		
	รวม	97.609	155			
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.654	5	1.931	2.898	.016
	ภายในกลุ่ม	99.936	150	.666		
	รวม	109.590	155			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.29** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	9.044	5	1.809	1.886	.100
	ภายในกลุ่ม	143.879	150	.959		
	รวม	152.923	155			
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.310	5	1.262	1.395	.229
	ภายในกลุ่ม	135.665	150	.904		
	รวม	141.974	155			
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้	ระหว่างกลุ่ม	28.767	5	5.753	4.701	.001
	ภายในกลุ่ม	183.592	150	1.224		
	รวม	212.359	155			
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	23.708	5	4.742	3.871	.003
	ภายในกลุ่ม	183.728	150	1.225		
	รวม	207.436	155			
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.905	5	.981	.859	.510
	ภายในกลุ่ม	171.268	150	1.142		
	รวม	176.173	155			
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	9.120	5	1.824	1.605	.162
	ภายในกลุ่ม	170.470	150	1.136		
	รวม	179.590	155			
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	7.781	5	1.556	1.166	.328
	ภายในกลุ่ม	200.117	150	1.334		
	รวม	207.897	155			
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.467	5	.493	.409	.842
	ภายในกลุ่ม	180.783	150	1.205		
	รวม	183.250	155			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า



0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.30** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ระหว่างกลุ่ม	15.890	5	3.178	3.530	.005
	ภายในกลุ่ม	135.052	150	.900		
	รวม	150.942	155			
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	ระหว่างกลุ่ม	19.486	5	3.897	3.116	.010
	ภายในกลุ่ม	187.591	150	1.251		
	รวม	207.077	155			
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	23.480	5	4.696	5.585	.000
	ภายในกลุ่ม	126.129	150	.841		
	รวม	149.609	155			
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้อย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	6.872	5	1.374	2.206	.057
	ภายในกลุ่ม	93.455	150	.623		
	รวม	100.327	155			
หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.131	5	.826	.822	.536
	ภายในกลุ่ม	150.792	150	1.005		
	รวม	154.923	155			
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	3.495	5	.699	.618	.686
	ภายในกลุ่ม	169.736	150	1.132		
	รวม	173.231	155			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.31** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	3.745	5	.749	.947	.452
	ภายในกลุ่ม	118.582	150	.791		
	รวม	122.327	155			
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.675	5	1.735	2.053	.074
	ภายในกลุ่ม	126.760	150	.845		
	รวม	135.436	155			
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.204	5	.241	.325	.897
	ภายในกลุ่ม	111.020	150	.740		
	รวม	112.224	155			
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	3.892	5	.778	1.419	.221
	ภายในกลุ่ม	82.281	150	.549		
	รวม	86.173	155			
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	ระหว่างกลุ่ม	.530	5	.106	.129	.986
	ภายในกลุ่ม	123.393	150	.823		
	รวม	123.923	155			

**ตารางที่ 4.31** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามอายุเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ต่อ)

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.580	5	.516	.801	.550
	ภายในกลุ่ม	96.568	150	.644		
	รวม	99.147	155			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามอายุโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า อายุของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0: ระยะเวลาการทำงาน of พนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

H1: ระยะเวลาการทำงาน of พนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) เมื่อ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.32 – 4.39

**ตารางที่ 4.32** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.366	3	2.789	2.919	.036
	ภายในกลุ่ม	145.243	152	.956		
	รวม	153.609	155			
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	1.745	3	0.582	0.536	.658
	ภายในกลุ่ม	164.998	152	1.086		
	รวม	166.744	155			
ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	5.394	3	1.798	1.996	.117
	ภายในกลุ่ม	136.933	152	.901		
	รวม	142.327	155			
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/ การผลิตผลงาน ทางวิชาการ/ เอกสาร/งานวิจัย /สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.316	3	.439	.425	.735
	ภายในกลุ่ม	156.703	152	1.031		
	รวม	158.019	155			
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.180	3	.727	.671	.571
	ภายในกลุ่ม	164.506	152	1.082		
	รวม	166.686	155			
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.973	3	.324	.319	.811
	ภายในกลุ่ม	154.462	152	1.016		
	รวม	155.436	155			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงานโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับ

สมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.33** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	1.509	3	0.503	0.666	.574
	ภายในกลุ่ม	114.850	152	.756		
	รวม	116.359	155			
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.087	3	1.362	1.393	.247
	ภายในกลุ่ม	148.599	152	.978		
	รวม	152.686	155			
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.043	3	1.014	1.169	.324
	ภายในกลุ่ม	131.899	152	.868		
	รวม	134.942	155			
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	0.988	3	0.329	0.322	.810
	ภายในกลุ่ม	155.679	152	1.024		
	รวม	156.667	155			
ทำหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.414	3	.471	.438	.726
	ภายในกลุ่ม	163.733	152	1.077		
	รวม	165.147	155			

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความท้าทายของงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.34** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	0.495	3	.165	.187	.905
	ภายในกลุ่ม	133.679	152	.879		
	รวม	134.173	155			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.607	3	2.202	2.429	.068
	ภายในกลุ่ม	137.828	152	.907		
	รวม	144.436	155			
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.739	3	1.580	1.801	.149
	ภายในกลุ่ม	133.337	152	.877		
	รวม	138.077	155			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	ระหว่างกลุ่ม	.582	3	.194	.312	.817
	ภายในกลุ่ม	94.412	152	.621		
	รวม	94.994	155			

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ความมีอิสระในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.35** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวกกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	1.145	.333
	ภายในกลุ่ม	140.266	152	.923		
	รวม	143.436	155			
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	6.738	3	2.246	2.371	.073
	ภายในกลุ่ม	144.006	152	.947		
	รวม	150.744	155			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้	ระหว่างกลุ่ม	5.183	3	1.728	2.268	.083
	ภายในกลุ่ม	115.811	152	.762		
	รวม	120.994	155			

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงานโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.36** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนมให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.454	3	0.485	0.495	.686
	ภายในกลุ่ม	148.719	152	.978		
	รวม	150.173	155			
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.685	3	0.562	0.741	.529
	ภายในกลุ่ม	115.212	152	.758		
	รวม	116.897	155			

**ตารางที่ 4.36** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (ต่อ)

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.048	3	0.016	0.018	.997
	ภายในกลุ่ม	135.561	152	.892		
	รวม	135.609	155			
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	0.406	0.640	.590
	ภายในกลุ่ม	96.391	152	.634		
	รวม	97.609	155			
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.627	3	0.209	0.292	.831
	ภายในกลุ่ม	108.962	152	.717		
	รวม	109.590	155			

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงานโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.37** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	2.573	3	0.858	0.867	.460
	ภายในกลุ่ม	150.350	152	.989		
	รวม	152.923	155			
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ทำกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.982	3	1.994	2.229	.087
	ภายในกลุ่ม	135.993	152	.895		
	รวม	141.974	155			



ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้	ระหว่างกลุ่ม	5.180	3	1.727	1.267	.288
	ภายในกลุ่ม	207.179	152	1.363		
	รวม	212.359	155			
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.027	3	0.342	0.252	.860
	ภายในกลุ่ม	206.409	152	1.358		
	รวม	207.436	155			
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.859	3	3.286	3.004	.032
	ภายในกลุ่ม	166.314	152	1.094		
	รวม	176.173	155			
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	7.459	3	2.486	2.195	.091
	ภายในกลุ่ม	172.131	152	1.132		
	รวม	179.590	155			
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.935	3	0.645	0.476	.699
	ภายในกลุ่ม	205.962	152	1.355		
	รวม	207.897	155			
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.686	3	.229	.190	.903
	ภายในกลุ่ม	182.564	152	1.201		
	รวม	183.250	155			

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุ ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.38** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.436	3	0.812	0.831	.479
	ภายในกลุ่ม	148.506	152	.977		
	รวม	150.942	155			
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	ระหว่างกลุ่ม	3.363	3	1.121	0.836	.476
	ภายในกลุ่ม	203.714	152	1.340		
	รวม	207.077	155			
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	20.616	3	6.872	8.098	.000
	ภายในกลุ่ม	128.993	152	.849		
	รวม	149.609	155			
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้อย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.489	3	0.830	1.289	.280
	ภายในกลุ่ม	97.837	152	.644		
	รวม	100.327	155			
หน่วยงานสนับสนุน ชกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.847	3	.949	.949	.419
	ภายในกลุ่ม	152.076	152	1.000		
	รวม	154.923	155			
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	1.350	3	.450	.398	.755
	ภายในกลุ่ม	171.881	152	1.131		
	รวม	173.231	155			

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way Analysis of Variance) พบว่า การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้เหมาะสม ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.39** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระยะเวลาการทำงานเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.873	3	.624	0.788	.502
	ภายในกลุ่ม	120.453	152	.792		
	รวม	122.327	155			
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.024	3	0.341	0.386	.763
	ภายในกลุ่ม	134.412	152	.884		
	รวม	135.436	155			
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.242	3	.747	1.033	.380
	ภายในกลุ่ม	109.982	152	.724		
	รวม	112.224	155			
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.493	3	.831	1.510	.214
	ภายในกลุ่ม	83.680	152	.551		
	รวม	86.173	155			
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	ระหว่างกลุ่ม	3.467	3	1.156	1.458	.228
	ภายในกลุ่ม	120.456	152	.792		
	รวม	123.923	155			
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.333	3	.444	.691	.559
	ภายในกลุ่ม	97.814	152	.644		
	รวม	99.147	155			

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์ของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0: ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ .

H1: ระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ .

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) เมื่อ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.40 – 4.47

**ตารางที่ 4.40** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทำนรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	14.917	1	14.917	16.564	.000
	ภายในกลุ่ม	138.692	154	.901		
	รวม	153.609	155			
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	2.349	1	2.349	2.200	.140
	ภายในกลุ่ม	164.395	154	1.067		
	รวม	166.744	155			

**ตารางที่ 4.40** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (ต่อ)

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงานความสามารถ และความคิดความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	0.741	1	0.741	0.806	.371
	ภายในกลุ่ม	141.586	154	.919		
	รวม	142.327	155			
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.672	1	1.672	1.647	.201
	ภายในกลุ่ม	156.348	154	1.015		
	รวม	158.019	155			
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.639	1	7.639	7.396	.007
	ภายในกลุ่ม	159.047	154	1.033		
	รวม	166.686	155			
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.637	1	.637	.634	.427
	ภายในกลุ่ม	154.799	154	1.005		
	รวม	155.436	155			

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.41** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	0.085	1	0.085	0.113	.737
	ภายในกลุ่ม	116.274	154	.755		
	รวม	116.359	155			
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.491	1	1.491	1.518	.220
	ภายในกลุ่ม	151.195	154	.982		
	รวม	152.686	155			
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.113	1	0.113	0.129	.720
	ภายในกลุ่ม	134.829	154	.876		
	รวม	134.942	155			
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	8.654	1	8.654	9.004	.003
	ภายในกลุ่ม	148.013	154	.961		
	รวม	156.667	155			
ทำหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.745	1	.745	.698	.405
	ภายในกลุ่ม	164.403	154	1.068		
	รวม	165.147	155			

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความท้าทายของงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.42** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการศึกษาเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	0.829	1	.829	.957	.329
	ภายในกลุ่ม	133.344	154	.866		
	รวม	134.173	155			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.503	1	2.503	2.715	.101
	ภายในกลุ่ม	141.933	154	.922		
	รวม	144.436	155			
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.496	1	6.496	7.603	.007
	ภายในกลุ่ม	131.580	154	.854		
	รวม	138.077	155			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	ระหว่างกลุ่ม	.989	1	.989	1.621	.205
	ภายในกลุ่ม	94.004	154	.610		
	รวม	94.994	155			

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.43** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวกกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	0.341	1	0.341	0.367	.545
	ภายในกลุ่ม	143.095	154	0.929		
	รวม	143.436	155			
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	0.199	1	0.199	0.204	.652
	ภายในกลุ่ม	150.544	154	0.978		
	รวม	150.744	155			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้	ระหว่างกลุ่ม	0.074	1	0.074	0.095	.759
	ภายในกลุ่ม	120.919	154	0.785		
	รวม	120.994	155			

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.44** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.600	1	0.600	0.618	.433
	ภายในกลุ่ม	149.573	154	0.971		
	รวม	150.173	155			
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.013	1	0.013	0.017	.897
	ภายในกลุ่ม	116.885	154	0.759		
	รวม	116.897	155			



**ตารางที่ 4.44** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (ต่อ)

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.001	1	0.001	0.002	.968
	ภายในกลุ่ม	135.608	154	0.881		
	รวม	135.609	155			
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่จากบุคคลากรภายในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.662	1	0.662	1.052	.307
	ภายในกลุ่ม	96.947	154	0.630		
	รวม	97.609	155			
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.849	1	0.849	1.203	.274
	ภายในกลุ่ม	108.740	154	0.706		
	รวม	109.590	155			

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.45** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	0.428	1	0.428	0.432	.512
	ภายในกลุ่ม	152.495	154	.990		
	รวม	152.923	155			
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.274	1	2.274	2.506	.115
	ภายในกลุ่ม	139.701	154	.907		
	รวม	141.974	155			

**ตารางที่ 4.45** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้	ระหว่างกลุ่ม	0.036	1	0.036	0.026	.872
	ภายในกลุ่ม	212.323	154	1.379		
	รวม	212.359	155			
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.915	1	2.915	2.195	.140
	ภายในกลุ่ม	204.521	154	1.328		
	รวม	207.436	155			
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.072	1	.072	.063	.802
	ภายในกลุ่ม	176.101	154	1.144		
	รวม	176.173	155			
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.887	1	2.887	2.516	.115
	ภายในกลุ่ม	176.702	154	1.147		
	รวม	179.590	155			
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	0.090	1	0.090	0.067	.796
	ภายในกลุ่ม	207.807	154	1.349		
	รวม	207.897	155			
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.272	1	.272	.229	.633
	ภายในกลุ่ม	182.978	154	1.188		
	รวม	183.250	155			

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.46** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ ตอบแทน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือ ภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.333	1	0.333	0.340	.560
	ภายในกลุ่ม	150.609	154	.978		
	รวม	150.942	155			
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษา เหมือนท่าน	ระหว่างกลุ่ม	6.278	1	6.278	4.815	.030
	ภายในกลุ่ม	200.799	154	1.304		
	รวม	207.077	155			
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์ เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	7.503	1	7.503	8.131	.005
	ภายในกลุ่ม	142.106	154	.923		
	รวม	149.609	155			
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้อย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3.192	1	3.192	5.061	.026
	ภายในกลุ่ม	97.135	154	.631		
	รวม	100.327	155			
หน่วยงานสนับสนุน ยก่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.664	1	.664	.663	.417
	ภายในกลุ่ม	154.259	154	1.002		
	รวม	154.923	155			
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจ หน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2.859	1	2.859	2.585	.110
	ภายในกลุ่ม	170.371	154	1.106		
	รวม	173.231	155			

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้อย่างเหมาะสม ที่มีค่า Sig.

น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.47** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามระดับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.802	1	1.802	2.302	.131
	ภายในกลุ่ม	120.525	154	.783		
	รวม	122.327	155			
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.723	1	3.723	4.353	.039
	ภายในกลุ่ม	131.712	154	.855		
	รวม	135.436	155			
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.499	1	2.499	3.508	.063
	ภายในกลุ่ม	109.725	154	.713		
	รวม	112.224	155			
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.006	1	2.006	3.670	.057
	ภายในกลุ่ม	84.167	154	.547		
	รวม	86.173	155			
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.894	1	1.894	2.390	.124
	ภายในกลุ่ม	122.029	154	.792		
	รวม	123.923	155			
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.403	1	.403	.628	.429
	ภายในกลุ่ม	98.745	154	.641		
	รวม	99.147	155			

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตาม ฝ่ายที่สังกัด

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H0: ฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

H1: ฝ่ายที่สังกัดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) เมื่อ ค่า Sig. มากกว่า 0.05 ดังตารางที่ 4.48 – 4.55

**ตารางที่ 4.48** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ทำนรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	11.909	8	1.489	1.544	.147
	ภายในกลุ่ม	141.700	147	.964		
	รวม	153.609	155			
การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	19.544	8	2.443	2.440	.017
	ภายในกลุ่ม	147.200	147	1.001		
	รวม	166.744	155			

**ตารางที่ 4.48** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (ต่อ)

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความคิดความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	ระหว่างกลุ่ม	13.447	8	1.681	1.917	.061
	ภายในกลุ่ม	128.880	147	.877		
	รวม	142.327	155			
ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.091	8	.511	.488	.863
	ภายในกลุ่ม	153.929	147	1.047		
	รวม	158.019	155			
ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดกรความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.816	8	.977	.904	.515
	ภายในกลุ่ม	158.869	147	1.081		
	รวม	166.686	155			
ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	16.022	8	2.003	2.112	.038
	ภายในกลุ่ม	139.414	147	0.948		
	รวม	155.436	155			

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.49** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	10.175	8	1.272	1.761	.089
	ภายในกลุ่ม	106.184	147	.722		
	รวม	116.359	155			
ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.603	8	.700	.700	.691
	ภายในกลุ่ม	147.083	147	1.001		
	รวม	152.686	155			
ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.084	8	0.886	1.018	.425
	ภายในกลุ่ม	127.858	147	.870		
	รวม	134.942	155			
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยให้คุณได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	18.829	8	2.354	2.510	.014
	ภายในกลุ่ม	137.837	147	.938		
	รวม	156.667	155			
ทำหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.581	8	.823	.763	.636
	ภายในกลุ่ม	158.567	147	1.079		
	รวม	165.147	155			

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความท้าทายของงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้คุณได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.50** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	ระหว่างกลุ่ม	7.001	8	.875	1.012	.430
	ภายในกลุ่ม	127.172	147	.865		
	รวม	134.173	155			
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.540	8	0.692	0.733	.662
	ภายในกลุ่ม	138.896	147	.945		
	รวม	144.436	155			
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	10.066	8	1.258	1.445	.183
	ภายในกลุ่ม	128.011	147	.871		
	รวม	138.077	155			
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	ระหว่างกลุ่ม	4.955	8	.619	1.011	.430
	ภายในกลุ่ม	90.039	147	.613		
	รวม	94.994	155			

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05



**ตารางที่ 4.51** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวกกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.965	8	0.371	0.388	.926
	ภายในกลุ่ม	140.470	147	.956		
	รวม	143.436	155			
ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	ระหว่างกลุ่ม	2.252	8	0.282	0.279	.972
	ภายในกลุ่ม	148.491	147	1.010		
	รวม	150.744	155			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้	ระหว่างกลุ่ม	1.351	8	.169	.207	.989
	ภายในกลุ่ม	119.643	147	.814		
	รวม	120.994	155			

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัดโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.52** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน

การสร้างสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนมให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.232	8	1.904	2.074	.042
	ภายในกลุ่ม	134.941	147	.918		
	รวม	150.173	155			
เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.944	8	1.493	2.091	.040
	ภายในกลุ่ม	104.953	147	.714		
	รวม	116.897	155			

**ตารางที่ 4.52** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน (ต่อ)

การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.655	8	1.207	1.409	.197
	ภายในกลุ่ม	125.954	147	.857		
	รวม	135.609	155			
ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.179	8	1.272	2.139	.036
	ภายในกลุ่ม	87.430	147	.595		
	รวม	97.609	155			
ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.297	8	0.287	0.393	.923
	ภายในกลุ่ม	107.293	147	.730		
	รวม	109.590	155			

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.53** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	16.830	8	2.104	2.272	.025
	ภายในกลุ่ม	136.093	147	.926		
	รวม	152.923	155			
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	20.780	8	2.597	3.151	.003
	ภายในกลุ่ม	121.195	147	.824		
	รวม	141.974	155			
ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือได้	ระหว่างกลุ่ม	40.532	8	5.067	4.334	.000
	ภายในกลุ่ม	171.827	147	1.169		
	รวม	212.359	155			
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	31.507	8	3.938	3.291	.002
	ภายในกลุ่ม	175.929	147	1.197		
	รวม	207.436	155			
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.729	8	1.841	1.676	.109
	ภายในกลุ่ม	161.444	147	1.098		
	รวม	176.173	155			
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	14.874	8	1.859	1.659	.113
	ภายในกลุ่ม	164.716	147	1.121		
	รวม	179.590	155			
ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	14.422	8	1.803	1.370	.214
	ภายในกลุ่ม	193.476	147	1.316		
	รวม	207.897	155			
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	21.141	8	2.643	2.396	.019
	ภายในกลุ่ม	162.109	147	1.103		
	รวม	183.250	155			

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. มากกว่า

0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

มีเพียงเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับผู้บังคับบัญชา บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 จะไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า ฝ่ายที่สังกัดของพนักงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.54** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	ระหว่างกลุ่ม	10.237	8	1.280	1.337	.230
	ภายในกลุ่ม	140.705	147	.957		
	รวม	150.942	155			
ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	ระหว่างกลุ่ม	9.661	8	1.208	0.899	.519
	ภายในกลุ่ม	197.416	147	1.343		
	รวม	207.077	155			
ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	9.188	8	1.148	1.202	.302
	ภายในกลุ่ม	140.421	147	.955		
	รวม	149.609	155			
ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้อย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4.160	8	0.520	0.795	.608
	ภายในกลุ่ม	96.167	147	.654		
	รวม	100.327	155			
หน่วยงานสนับสนุน ขกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	9.448	8	1.181	1.193	.307
	ภายในกลุ่ม	145.475	147	0.990		
	รวม	154.923	155			
ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามที่ท่านคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	9.670	8	1.209	1.086	.376
	ภายในกลุ่ม	163.561	147	1.113		
	รวม	173.231	155			

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

**ตารางที่ 4.55** เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติก จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.962	8	.245	.299	.965
	ภายในกลุ่ม	120.365	147	.819		
	รวม	122.327	155			
ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.962	8	0.495	0.554	.814
	ภายในกลุ่ม	131.474	147	.894		
	รวม	135.436	155			
การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.371	8	.171	.227	.985
	ภายในกลุ่ม	110.853	147	.754		
	รวม	112.224	155			
ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	ระหว่างกลุ่ม	2.223	8	.278	0.486	.864
	ภายในกลุ่ม	83.951	147	.571		
	รวม	86.173	155			
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	ระหว่างกลุ่ม	3.124	8	.391	.475	.872
	ภายในกลุ่ม	120.799	147	.822		
	รวม	123.923	155			
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.767	8	.346	.528	.834
	ภายในกลุ่ม	96.380	147	.656		
	รวม	99.147	155			

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายเม็ดพลาสติกจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยใช้การทดสอบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05



## บทที่ 5

### อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาการวิจัยเพื่อสรุปผลการวิจัยต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติกจำนวน 156 คน โดยจะทำการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย คำแนะนำในการนำไปใช้ และข้อจำกัดและคำแนะนำสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติก สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคลจากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด 156 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58 มีอายุระหว่าง 31 ปี – 35 ปี ร้อยละ 37 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปี – 10 ปี ร้อยละ 82 พนักงานในหน่วยงานที่ดูแลด้านเอกสารและการจัดส่งมีจำนวน ร้อยละ 19 และมีระดับการศึกษาใน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 53

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานจากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด 156 คน พบว่า พนักงานให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.264 ในเรื่องความท้าทายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.099 และ ในเรื่องความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 0.147

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง 156 คน พบว่า พนักงานให้ระดับความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากและพบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไม่มีด้านใดที่อยู่ในระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานจะให้ระดับความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร

โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความท้าทายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

## 5.2 อภิปรายข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทเอกชนจำหน่ายเม็ดพลาสติกโดยผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อ เนื่องจากการสรุปเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับชั้นอย่างเท่าเทียมและสร้างวัฒนธรรมขององค์การ โดยคำนึงถึงการมีศักยภาพของพนักงานและการสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเนื่องกับพนักงานทุกคนภายในองค์การ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว องค์การอาจสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีการกำหนดแนวทางของพนักงานทุกระดับชั้น เป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน การสร้างโอกาสในการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีข้อแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์การโดยข้อ สังเกตได้จากปัจจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ ทิรพร สุทธิโส (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ พบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความผูกพันต่อพนักงาน ด้านกรอบของอาชีพ ด้านการควบคุม ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนผลการศึกษาวิจัยที่พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดทิศทางหรือมีอิทธิพลที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะงานที่พนักงาน



ได้รับมอบหมายในการทำงาน ได้แก่ โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่พนักงานส่วนใหญ่ได้รับจากองค์กรเท่ากันหรือทัดเทียมจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยข้อสังเกตปัจจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ นักจิตวิทยา คือ STEERS, 1997, PP. 46-75 กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

ในลักษณะงาน (Job Characteristics) เป็นลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลตอบกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความท้าทายในงานของ ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ แห่งมหาวิทยาลัย เออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนียและคณะ ซึ่งได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในข้อ 2 ที่ว่า ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานต่างๆเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้นมีความคิดเสมอว่างานต่างๆ คือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา จะส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในการตั้งเป้าหมายในองค์กร

การมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำและการสร้างการสื่อสารที่สอดคล้องกันทั้งในและนอกหน่วยงาน ทั้งนี้การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยได้รับคำแนะนำอย่างใกล้ชิดจะส่งผลในทางบวกมากกว่าการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานในสังกัดอย่างเท่าเทียม เมื่อได้พิจารณาการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร

ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาครและสมุทรสงครามที่พบว่า เพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากความผูกพันต่อองค์กรในด้านการสร้างโอกาสในที่ทำงาน การให้อิสระในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรประกอบด้วย พนักงานมีความพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง รวมถึงความก้าวหน้าขององค์กรถึงแม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะไม่ส่งผลถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ยังคงมีบางหน้าที่ความรับผิดชอบที่ระดับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ตอบ โจทย์เป้าหมายขององค์กร องค์กรต้องใส่ใจที่จะสร้างความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถเพียงพอกับการทำงาน ก็ย่อมมีความพร้อมในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเช่นกัน แต่เพื่อไม่ให้ความสามารถดังกล่าวส่งผลทางด้านลบต่อหน่วยงานและองค์กร โดยรวม ความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาพัฒนาต่อยอดในสายอาชีพของตน รวมถึงการให้โอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานของหน่วยงานอื่นที่สัมพันธ์กัน เพื่อเป็นทางเลือกให้พนักงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้งานอย่างหลากหลายในกรณีที่อยู่ในหน่วยงานไม่สามารถตอบ โจทย์ความต้องการของพนักงานได้ ก็สามารถให้พนักงานไปทำในตำแหน่งหน้าที่อื่นๆภายในองค์กร การทำเช่นนี้เป็น การสร้างความผูกพันต่อพนักงานในระดับขั้นที่สูงขึ้น โดยองค์กรควรลดข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในแต่ละหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้คนมีความสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ในเวลาอันสั้นการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานจะพัฒนาตัวเองยิ่งขึ้น

2. จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน โดยรวมและเฉพาะแต่ละฝ่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในงานเชิงลึกและเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยผู้บริหารขององค์กรและผู้บริหารระดับฝ่ายควรผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานในแต่ละฝ่าย โดยพนักงานสามารถสื่อสารกับองค์กรว่าสนใจที่จะเรียนรู้อะไร โดยองค์กรมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น รวมถึงการสร้างสภาวะผู้นำหน้าใหม่ในองค์กร (Young Leadership) และ

การเรียนรู้ร่วมกันของคนที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร (Senior Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน แนวคิดนี้จะทำให้องค์กรสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังแทรกวัฒนธรรมองค์กรเข้าไปด้วย ทั้งยังส่งผลต่อกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น การที่องค์กรเตรียมพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นการสร้างองค์การให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขันจากภายนอกได้ เมื่อองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมใหม่ที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของพนักงานในองค์กร จะย่อมสามารถยกระดับความรู้ความสามารถมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร ไม่สามารถสร้างได้จากบุคคลเพียงคนเดียว หรือกลุ่มเดี่ยวดังนั้น ควรดำเนินการให้เป็นรูปแบบตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดี เนื่องจากผู้บริหารองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อจะได้ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดี มองเห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ต้องเก่งเรื่องงาน และเรื่องคนด้วยถึงจะสามารถสร้างแรงผลักดันต่อพนักงานในองค์กรได้ การสร้างแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาที่จะทำงานเป็นสิ่งสำคัญ
2. การบริหารงานแบบการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้เรียนรู้และเข้าใจในตัวพนักงานในองค์กร และนำมาปรับใช้ภายในองค์กร โดยผู้บริหารแต่ละฝ่ายต้องเข้าใจถึงศักยภาพของพนักงานในฝ่ายของตน รวมถึงลักษณะนิสัยของพนักงาน หลังจากนั้นต้องผลักดันให้ตรงจุด โดยเน้นที่จุดเด่นของพนักงานมากกว่าการพัฒนาที่จุดด้อย การดำเนินงานแบบให้การพัฒนาศักยภาพของพนักงานจะส่งผลให้ พนักงานในองค์กรเห็นคุณค่าในตัวเองและพยายามพัฒนาเพิ่มขึ้น

## 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ เช่น ด้านเสียงตอบรับของลูกค้าต่อพนักงานในองค์กร การบริการและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเสียงคัดค้าน
2. ลักษณะของงานด้านปัญหาที่พบเห็นในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงจุดที่พนักงานเห็นว่าควรได้รับการแก้ไข รวมถึงการศึกษาที่ครอบคลุมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน  
ในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
จำแลง สงหนู. (2550). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการ  
ผลิตของโรงงานผลิตซีซีซีซี คอนเวอเตอร์ของบริษัทเคลต้าอิลเล็กทรอนิกส์ ประเทศ  
ไทยจำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ธีรพร สุทธิโส. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน  
ของพนักงานใน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์  
ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)  
สาขาสมาคมและสมุทรสงคราม. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2535). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก  
สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พริษฐ์ชา สมานสิทธิ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน:  
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอสที เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภรณ์ กิรติบุรา. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.  
ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวง  
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พัฒนาศักยภาพมหาบัณฑิต, สถาบันจัดพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 - 56.





## ภาคผนวก ก

## แบบสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตามลำดับความสำคัญและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการสำรวจการพัฒนาองค์กร ในหลักสูตรการจัดการมหัศจรรย์ สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

## 1.1 เพศ

ชาย

หญิง

## 1.2 ฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายสนับสนุนองค์กร

ฝ่ายสนับสนุนลูกค้า

ฝ่ายบัญชีและการเงิน

ฝ่ายขายในประเทศ

ฝ่ายขายต่างประเทศ

ฝ่ายขายผลิตภัณฑ์พิเศษ

ฝ่ายสำนักผู้จัดการ

ฝ่ายสนับสนุนเทคนิค

ฝ่ายการตลาด

## 1.3 อายุ

20 ปี – 25 ปี

26 ปี – 30 ปี

31 ปี – 35 ปี

36 ปี – 40 ปี

41 ปี – 45 ปี

46 ปีขึ้นไป

## 1.4 ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

## 1.5 อายุการทำงาน

 1 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 20 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจของท่าน โดยมีความหมายของแต่ละระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 6	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วย
คะแนน 4	หมายถึง	ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนน 3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนน 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
คะแนน 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					
	1	2	3	4	5	6
<b>1. โอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน</b>						
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง						
2. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้						
3. ท่านได้รับการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้						



ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระควมพึงพอใจ					
	1	2	3	4	5	6
4. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ / การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร/งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ						
5. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดกรความรู้						
6. ท่านได้รับพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
<b>2. ความท้าทายของงาน</b>						
1. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน						
2. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ						
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ						
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น						
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ						
<b>3. ความมีอิสระในการทำงาน</b>						
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้						
2. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน						
3. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา						
4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้						

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม  
กรณารเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระควมพึงพอใจ					
	1	2	3	4	5	6
<b>1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
1. ท่านมีส่วนร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางบวก กับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						
2. ท่านเห็นด้วยกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่						
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่า ท่านเป็นพนักงานบริษัทนี้						
<b>2. การสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>						
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนม ให้ความ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน						
2. เพื่อนร่วมงาน ของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน						
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน						
4. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และ ความสามารถในการปฏิบัติงานและหน้าที่ จากบุคลากรภายใน หน่วยงาน						
5. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และ การทำงานที่มีคุณภาพ						
<b>3. การสร้างสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
1. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ท่านเข้าใจในนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน						
2. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ท่านกับ ผู้บังคับบัญชา						
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือ ได้						

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระควมพึงพอใจ					
	1	2	3	4	5	6
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร						
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงาน						
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปัน ความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
7. ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ใน การทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น						
8. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ท่านวางแผนพัฒนา ตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
<b>4. การจ่ายอัตราค่าจ้าง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
1. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่						
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสาขาอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน						
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ						
4. ท่านได้รับสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการ จัดให้อย่าง เหมาะสม						
5. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ						
6. ท่านคิดว่าคณะกรรมการสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่ในการ ทำงานตามที่ท่านคาดหวัง						
<b>5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>						
1. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่าน ทำงานสะดวก						

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระควมพึงพอใจ					
	1	2	3	4	5	6
2. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ต่างๆ ไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นใน การทำงาน						
3. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน						
4. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้						
5. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้						
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง						

ขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสำรวจในครั้งนี้

พิศิษฐ์ ปกรณ์มณีรัตน์