

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่
บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



ศิรินภัส นพชนาวีสน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่
บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2562



นางสาวศรินกัสน นพธนาวัฒน์
ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิมสายน,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อากาศศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤติกุล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่คอยชี้แนะแนวทางการศึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสารนิพนธ์มีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง รวมถึงคณาจารย์ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้ถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ ตลอดจนหลักสูตรการศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลาร่วมตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ รุ่น 20C ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่ทำงานของผู้วิจัยที่ได้ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทุกด้านตลอดระยะเวลาการศึกษา จนกระทั่งงานวิจัยชิ้นนี้เป็นผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน และคอยเป็นแรงผลักดันสำคัญในการศึกษา และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและนำมาอ้างอิง จนกระทั่งงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ทางผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอุตสาหกรรมผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลัง และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย

ศิรินภัส นพธนาวัฒน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก เครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEES ENGAGEMENT BELONG TO HEADQUARTERS OF MANUFACTURER AND EXPORTER ENERGY DRINK COMPANY IN BANGKOK

ศิริลักษณ์ นพชนาวีสน์ 6050362

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.D., สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D., ภูมิพัฒน์ พงศ์พฤฒิกุล, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ระยะเวลาทำงานกับองค์กรคือ ช่วง 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จากการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ สำนักงานใหญ่/ เครื่องดื่มชูกำลัง

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	32
2.5 สมมติฐานการวิจัย	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	35
3.1 วิธีการศึกษา	35
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	35
3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4.2.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	43
4.2.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน	46
4.2.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	49
4.2.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	51
4.2.5 ตอนที่ 5 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร	56
4.2.6 ตอนที่ 6 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)	58
4.2.7 ตอนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter)	65
4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	73
บทที่ 5	
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	77
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	77
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	78
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	78
5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	79
5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	80
5.1.7 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทดสอบสมมติฐาน	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	85
5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	85
5.2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	86
5.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	88
5.3 ข้อเสนอแนะ	90
5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงาน	90
5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านประสบการณ์ในการทำงาน	91
5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารองค์กร	91
5.3.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	92
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	100
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	10
2.2	สรุปองค์ประกอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
2.3	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
3.1	สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาค	39
3.2	ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล	40
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน	46
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	49
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร	51
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร	56
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	59
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	61
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร	63
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สำหรับการทดสอบสมมติฐานรายปัจจัย	66
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน	68
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน	69
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	74
5.1	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	77
5.2	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	78
5.3	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	79
5.4	แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย	80
5.5	ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	80
5.6	ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	82
5.7	แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	82
5.8	ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	83
5.9	แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	83
5.10	ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
5.11 แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย	84



สารบัญรูปร่าง

รูปภาพ		หน้า
2.1	แบบจำลองวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associate	12
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความไม่แน่นอน ทำให้องค์กรทุกระดับทุกภาคอุตสาหกรรมเกิดการแข่งขันสูง เพื่อความอยู่รอดและสามารถดำรงธุรกิจอยู่ในตลาดได้อย่างยั่งยืน จึงถือเป็นโจทย์ยากสำหรับธุรกิจในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจดังกล่าว องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารบุคลากร ด้วยการใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วย การดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดูแลใส่ใจและรักษาบุคลากร การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สมพิศ ทองปาน, 2559: 245-258)

เชื่อกันว่าการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดการหารายได้ ด้วยรูปแบบใหม่ เกิดเป็นอาชีพใหม่ ๆ เป็นเหตุให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งเล็กทั้งใหญ่ บางครั้งต้องประสบปัญหาขาดแคลนคนทำงานที่มีศักยภาพ เนื่องจากพนักงานหลายคนก็เลือกที่จะออกจากงานประจำ ก่อนวัยเกษียณอายุ หรือออกจากงานประจำตั้งแต่ยังอายุน้อย เพราะเห็นตัวอย่างจากนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงของโลกมากมาย และหนังสือแนวธุรกิจ หรือคอร์สสัมมนาพรวาย ก็ชี้ให้เห็นว่าการทำธุรกิจส่วนตัวที่น่าลงทุนนั้นสร้างรายได้ได้ดีกว่าการรอเงินเดือนจากงานประจำ เช่น ขายของออนไลน์ ลงทุนหุ้น ลงทุนคอนโด เพราะสร้างความมั่งคั่งให้ตัวเองเต็มๆ แถมยังมีอิสระด้านเวลาแต่หนังสือที่บอกเล่าเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพมนุษย์เงินเดือนแทบไม่ค่อยเห็นกันแล้ว ทำให้บางคนเข้าใจผิดคิดว่าง่ายใคร ๆ ก็ทำได้ จึงรีบร้อนลาออกจากงานประจำทันที(อนุพงศ์ ชัยยะราษฎร์, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ ปี 2562 ที่พบว่า มนุษย์เงินเดือนชาวไทย 79% อยากเปลี่ยนมาทำงานอิสระไม่ว่าจะเป็นงานฟรีแลนซ์ หรือการออกมาทำธุรกิจของตัวเอง ไม่เว้นแม้แต่คนที่มียอดเงินเดือนสูง ๆ เป็นหลักแสนบาทต่อเดือน ซึ่งถือเป็น 1 ใน 3 ของคนในกลุ่มนี้ก็มีความต้องการไปในทิศทางเดียวกัน (ประชาชาติออนไลน์, 2562) ทั้งนี้ อาจทำให้องค์กรขาดคนทำงานฝีมือดี และต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อเพิ่มสวัสดิการจูงใจพนักงานให้อยู่ร่วมงานกับองค์กรไปนานๆ อีกด้านหนึ่งที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้คือ การรับความเสี่ยงในการรับพนักงานใหม่ เพราะต้องใช้เวลาเริ่มเรียนรู้ใหม่ซึ่งกันและกัน

สำหรับองค์กรที่ดำเนินกิจการมายาวนานหลายทศวรรษ ย่อมต้องเคยผ่านช่วงเวลาที่หลากหลายสถานการณ์มากมายพอสมควร จนอาจปฏิเสธไม่ได้ว่า องค์กรต้องเคยมีประสบการณ์ในช่วงวิกฤต และสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร หรือมีปัจจัยใดที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ จึงสามารถดำเนินกิจการ และพัฒนาองค์กรมาได้อย่างยั่งยืนจนถึงทุกวันนี้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้าง รวมถึงการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ซึ่งองค์กรที่เลือกศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์กรที่อยู่ในตลาดเครื่องดื่มมานานถึง 6 ทศวรรษ ซึ่งตลาดเครื่องดื่มถือเป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูงตลาดหนึ่ง โดยปี 2562 มีมูลค่าตลาดสูงถึง 2.3 แสนล้านบาท (โพสต์ทูเดย์ออนไลน์, 2562) ปัจจุบันองค์กรมีพนักงานที่มีอายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไปในสัดส่วนมากที่สุด และมีแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยการเพิ่มตำแหน่งงานใหม่ ๆ และคาดว่าจะมีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้น 35% ในปี 2565 เพื่อรองรับการขยายธุรกิจตามแผนการดำเนินงานขององค์กรซึ่งก็ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรในการบริหารส่วนงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนงานทรัพยากรบุคคลให้สามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรมาสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในตลาดได้อย่างทุกวันนี้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะมุ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความต้องการของพนักงานในองค์กร และเป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความเป็นไปได้และสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้พนักงานกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความทุ่มเททำงานและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.2 คำถามวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

- ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรประกอบด้วยภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture/Practice) การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ ของบริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านเครื่องมือ เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 ชุด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่ พฤษภาคม – สิงหาคม 2562 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัด สำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานจนเกิดความเชื่อมั่น เต็มใจ และผูกพันซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พนักงานทำงานในองค์กร ได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยินดีจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (อิชิฮารุ ว่องวิวัฒน์, 2561: 6)

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานประจำที่สำนักงานใหญ่ ของบริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สำนักงานใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่เป็นเจ้าของและควบคุมกิจการของสถานประกอบการอื่นที่เป็นสำนักงานสาขาหรือหน่วยงานย่อย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562: 6)

4. บริษัทผู้ผลิตและส่งออก หมายถึง องค์กรธุรกิจที่เกิดจากการรวมกันของบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันและสนใจร่วมกันทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อแสวงหาผลกำไรโดยมีการนำปัจจัยการผลิตซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการ มาผ่านกระบวนการผลิตอย่างใด

อย่างหนึ่ง เพื่อผลิตเป็นสินค้าและบริการประเภทเศรษฐกิจ (“ผู้ผลิต หมายถึง?” 2562) และขายสินค้าและบริการดังกล่าวไปสู่ตลาดสากล

5. เครื่องดื่มชูกำลัง (Energy drink) หมายถึง เครื่องดื่มชนิดใดชนิดหนึ่งที่มีส่วนผสมของสารคาเฟอีนในปริมาณไม่เกิน 50 มิลลิกรัม ต่อ 1 ขวด (100-150 มิลลิลิตร) (อำนาจ อุทัยชิน, 2555: 4) เป็นเครื่องดื่มที่มีฤทธิ์กระตุ้นให้ร่างกายตื่นตัว กระปรี้กระเปร่า และมีแรงทำกิจกรรมต่าง ๆ การบริโภคเครื่องดื่มชูกำลังจึงเป็นตัวเลือกของคนที่ต้องการพลังงานและสมาธิเพื่อจัดจ่อในการทำงาน (พบแพทย์, 2562)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพันต่อองค์กร” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (อ้างถึงใน โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์, 2556: 8) ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่

อริชฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยินดีจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2554: 175) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นวิธีการความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

สเตียร์ (1977, อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559: 13) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

จิรากุล วสะพันธ์ (2544: 9) ได้สรุปความเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531: 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา แม้งานที่จะทำให้ลำบากยากเข็ญ เขาก็จะเพียรพยายามทำสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบ องค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันที่พนักงานหรือสมาชิกมีต่อองค์กร คือ การที่สมาชิกมีความรู้สึกดี และเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะหันไปในทิศทางใดก็พร้อมจะเดินไปกับองค์กรด้วย แสดงออกถึงการยอมรับ การเอาใจใส่ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เกิดเป็นความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และเกิดเป็นความผูกพันขึ้นในที่สุด จนปรารถนาจะทำงานกับองค์กรไปตลอด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สวินีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร

ศุภวรรณ หล้าพาสุก (2550: 3) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

Kanter & Kan (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอคือ บุคลากรนั้นได้มีการเสียดสีให้กับองค์กรจึงเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด คือ การสร้างความผูกพันทำให้บุคลากรยึดติดกับองค์กร

3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคลากรยึดติดกับค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเป็นกรอบให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Sheldon (1971) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร

2. ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนที่แรงผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ

3. ความสนใจในอาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์

Hrebiniak & Alutto (1972) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ

1. ความพึงพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ระยะเวลาของประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร

3. ความรู้สึกไม่พอใจจากการไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

เมอร์เซอร์ บริษัทที่ปรึกษาระดับโลกซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ (อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559: 10-11) ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นวิธีการหนึ่งของการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของธุรกิจ (Business Performance) ซึ่งการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรนี้ มีการพัฒนาเป็นลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่การใช้ตัวชี้วัด “ความพึงพอใจ” (Satisfaction Moral) ต่อมาพัฒนาเป็น “แรงจูงใจ” (Motivation) พัฒนาเป็น “ความผูกพัน” (Commitment) จนมาถึงตัวชี้วัด “ความผูกพันต่อองค์กร” (Engagement) ตามลำดับ

สเติร์ (1977, อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559: 13) ให้อธิบายว่า พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

2.1.3 แนวคิดของ Hewitt Associate (2004 อ้างถึงใน ธัญกิตต์ จันทรัมย์, 2557: 31)

เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรว่าสามารถแสดงออกมาได้ 3 พฤติกรรม โดยพิจารณาได้จาก

- การพูด (Say) คือ การพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับบุคคลภายนอกในทางบวก
- การดำรงอยู่ (Stay) คือ การที่พนักงานปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
- การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) คือ การทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์กรทั่วโลกและได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการดังนี้

1. แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) หมายถึง สิ่งที่องค์กรเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็นเช่นค่านิยมองค์กรปรัชญาภาพลักษณ์ขององค์กรรวมถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ลักษณะงาน (Work) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร
3. สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินเช่นเงินเดือนสวัสดิการโบนัส การได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งต่างๆที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ใช้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน
5. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
6. บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ร่วมทำงานด้วยโดยรวมถึงแนวความคิดทัศนคติของผู้มีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่า

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลรวมตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตาราง 2.1

ตาราง 2.1 สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Kanter & Kan (1968)	Sheldon (1971)	Hrebiniak & Alutto (1972)	Steers (1997)	Hewitt (2004)	รวม
การพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก	✓			✓	✓	3
การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	✓	✓			✓	3
การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ	✓	✓	✓		✓	4
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			✓	✓		2

ตาราง 2.1 สรุปลงค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	Kanter & Kan (1968)	Sheldon (1971)	Hrebiniak & Alutto (1972)	Steers (1997)	Hewitt (2004)	รวม
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กร	✓			✓		2
ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กรของตน				✓		1
ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร		✓	✓			2

จากตาราง 2.1 สามารถสรุปลงค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรได้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Hewitt (2004) โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก (Say) หมายถึง การที่พนักงานพูดถึงองค์กรกับผู้ร่วมงานและบุคคลภายนอกในทางบวก
2. การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) หมายถึง การที่พนักงานทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือหรือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

จากรายละเอียดการสรุปลงค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามตาราง 2.1 ข้างต้นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานสามารถแบ่งออกเป็นแบบจำลองได้ตามรูปภาพ 2.1



รูปภาพ 2.1 แบบจำลองวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associate (Charles Cotter, Ph.D., 2013)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละคนจะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน หากลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้ผลงานจะยังไม่ดีก็ตามแต่พนักงานจะเพิ่มความทุ่มเทงานให้มากขึ้น ซึ่งลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร มีดังนี้

- ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสรภาพ สามารถใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจต้องใช้ทักษะและกิจกรรมหลายอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในงานและรู้สึกเป็นงานที่ทำหาย
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ระบุขอบเขตงานและหน้าที่ปฏิบัติที่ชัดเจน
- ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การได้รับข้อมูลและข้อคิดเห็นป้อนกลับของตัวเองจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เพื่อใช้ในการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่ได้ติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเอง และพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ในช่วงปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง รู้สึกวางใจ อุ่นใจ ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่หวังว่าจะได้ผลตอบแทนจากการทำงาน
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะติดต่อคนในองค์กร หากมีทักษะที่ดีจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี เกิดความรักและช่วยเหลือกันในองค์กร

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (1986 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553: 8-9)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลานปล้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ดีตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีของ Hewitt Associate (2004 อ้างใน จิตติพร วิชาติ, 2561: 16) ได้เสนอโมเดลความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร คือ

1. บุคคล (People) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) ผู้จัดการ (Manager) และเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers)

2. งาน/แรงจูงใจในงาน (Work/Motivation) ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Instinct Motivation) ทรัพยากร (Resources) และ ภาระงาน (Work Tasks)

3. โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

4. คุณภาพชีวิต/คุณค่า (Quality of Life/Values) ได้แก่ ความสมดุลระหว่างเรื่องงานและชีวิต (Work Life Balance) สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพในการทำงาน (Physical Work Environment) ภาพลักษณ์ขององค์กร (Organizational Reputation) คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน (Employee Health and Well Being) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social and Responsibility)

5. กระบวนการ (Procedures) ได้แก่ หลักการบริหารงานบุคคล (People/HR Practices) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) และขั้นตอนการทำงาน (Work Processes)

6. รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay) ผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Benefits) การออมเพื่อการเกษียณอายุ (Retirement Saving) และการให้การยอมรับ (Recognition)

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีของ International Survey Research [ISR] (2004)

ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่ามี 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคล การจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) ในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงนั้น มีความสัมพันธ์กับการเตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากร ภาวะสำคัญของการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับสูง องค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงาน และให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะใหม่ ๆ เมื่อองค์กรลงทุนกับพนักงาน พนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2. ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กร ในที่นี้ ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและ หัวหน้างาน

3. ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้า และบริการขององค์กรอันจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้า พนักงานจะถ่ายทอดภาพลักษณ์องค์กรอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานแต่ละคน

4. การให้อำนาจในการกระทำ และการตัดสินใจ (Empowerment) คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง หากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย มีความแตกต่างทางความคิด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความกลัวต่อการถูกตำหนิ จะทำให้พนักงานไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มสิ่งใหม่

2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีของ Perrin

Perrin (2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลความผูกพันในองค์กรมี 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

2. ปัจจัยด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวกับความพึงพอใจส่วนบุคคล แรงบันดาลใจ และความรู้สึก ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยที่รายละเอียดของปัจจัยย่อย ๆ ต่าง ๆ ได้แก่

- ความสนใจต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจากผู้บริหาร
- ความท้าทายของงาน
- การมีอำนาจตัดสินใจ
- ความชัดเจนของวิสัยทัศน์หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร
- ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ชื่อเสียงของบริษัท
- สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม
- ความเพียงพอและเหมาะสมของทรัพยากรในการทำงาน
- ความอิสระในการทำงาน
- ความชัดเจนในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
- ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่น และนับถือในผู้นำองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลรวมตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ตามตาราง 2.2

ตาราง 2.2 สรุปองค์ประกอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร		Steers (1997)	Hewitt (2004)	Herzberg (1986)	ISR (2004)	Perrin (2003)	รวม
1. ด้านลักษณะงาน	1.1 ความมีอิสระในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	4
	1.2 ความหลากหลายของงาน	✓			✓	✓	3
	1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓		✓		✓	3
	1.4 ผลป้อนกลับของงาน	✓	✓			✓	3
	1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓		✓	✓	✓	4

ตาราง 2.2 สรุปองค์ประกอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร		Steers (1997)	Hewitt (2004)	Herzberg (1986)	ISR (2004)	Perrin (2003)	รวม
2. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)	2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5
	2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	✓	✓	✓			3
	2.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓		✓		✓	3
	2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓		✓		✓	3
3. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	3.1 ภาวะผู้นำ		✓	✓	✓	✓	4
	3.2 วัฒนธรรมองค์กร		✓	✓	✓	✓	4
	3.3 การบริหารค่าตอบแทน	✓	✓	✓			3
	3.4 คุณภาพชีวิต	✓	✓	✓			3
	3.5 บรรยากาศในองค์กร		✓	✓	✓	✓	4
	3.6 โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน		✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 2.2 สรุปองค์ประกอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1997) Hewitt (2004) Herzberg (1986) ISR (2004) และ Perrin (2003) โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัยหลัก และมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านบรรยากาศในองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จิตติพร วิษิต (2561)	ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน องค์กรด้านการ บริหารองค์กรและ ด้านลักษณะงาน ของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เครื่องสำอางแห่ง หนึ่งในประเทศ ไทย	พนักงานกลุ่มเจ เนอเรชั่นวายของ บริษัทกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน ทั้งหมด 160 คน	ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านการ บริหารองค์กร (ด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรม องค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนา และก้าวหน้าในงาน) ปัจจัยด้านลักษณะ งาน (ความชัดเจนในงาน ความท้าทายใน งาน) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน องค์กร 2) ความผูกพันองค์กรของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัท เครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ ในระดับมากที่สุด
สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานสายงาน เทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	พนักงานสายงาน เทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน	ปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วยด้าน ความสำคัญของงานด้านความอิสระในการ ทำงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานด้าน ความท้าทายในงานและด้านผลสะท้อน กลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานพบว่าด้าน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานและภาวะผู้นำ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p>
<p>อชิษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561)</p>	<p>ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานในบริษัท ขนส่งเอกชนแห่ง หนึ่งในประเทศ ไทย</p>	<p>พนักงานทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานใน บริษัทขนส่ง เอกชนแห่งหนึ่ง สาขาสำนักงาน ใหญ่ จำนวน 209 คน</p>	<p>เพศ อายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อ เดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ประกอบด้วยด้านความมี อิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้าน การมีส่วนร่วมในการให้ทำงานที่แตกต่าง กัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการ ทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้าน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</p>

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล (2561)	ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนฯในบริษัทฯ เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ผู้แทนฯที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล ในบริษัทผู้ผลิตยาภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 404 ชุด	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯเอกชนของผู้แทนฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกลือกล สำหรับด้านประชากรศาสตร์ พบว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯที่แตกต่างกัน
กรวิภา วรรณแสง (2560)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน: กรณีศึกษา บริษัทฯ หลักทรัพย์การ	พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 187 คน	ตัวแปรลักษณะงานและการบริหารงานด้านความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Correlation) และยังพบปัจจัยที่มี

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	จัดการกองทุนรวม แห่งหนึ่งใน ประเทศไทย		ผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะงาน และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าใน งานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
พิมพิสุทธิ ตั้งฤกษ์วรา สกุล (2560)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงาน ธนาคารกลุ่มเงิน เนอเรชั่นวาย	พนักงานธนาคาร กลุ่มเงินเนอเรชั่น วายที่มีอายุอยู่ ระหว่าง 20 - 39 ปี ทั้งหมด 387 คน	ปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อความผูกพันทุ่มเทของ พนักงานธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ชี้ให้เห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน โอกาสในอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนา การสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิต การทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ภาวะผู้นำระดับอาวุโส และภาวะผู้นำ ระดับหน่วยธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเงิน เนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จากการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำ ระดับหน่วยธุรกิจ ความมีอิสระในการ ทำงาน โอกาสในอาชีพ ตำแหน่งงาน การ สื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา และเพศ มี อิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายอย่างมี นัยสำคัญ ($p < 0.05$) ขณะที่สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำ ระดับอาวุโส และระดับการศึกษา ไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงาน ธนาคารกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายอย่างมี นัยสำคัญ ($p > 0.05$)

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ลลิตา พรรณนา วัลย์(2560)	ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันของ พนักงานเจเนอ เรชั่นวายต่อ โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร	พนักงานเจเนอ เรชั่นวายที่ทำงาน โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านที่แตกต่างกัน กันของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกัน และทุกด้านของปัจจัย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงทุกด้านของปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน
ณัฐพร ดำน ชัยนาม (2559)	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท นำเข้าส่งออก สินค้าและ ให้บริการจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน แห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร	พนักงานบริษัท นำเข้าส่งออก สินค้าและ ให้บริการจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน แห่งหนึ่งใน จังหวัด กรุงเทพมหานคร	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันด้าน ความรู้สึกรู้สึกมากที่สุดเป็นอันดับ หนึ่ง รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความ ต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม ตามลำดับ
ลลิตา จันทร์งาม (2559)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานธนาคาร ออมสินสำนักงาน ใหญ่กลุ่มลูกค้า บุคคล	พนักงานธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จำนวน 287 คน	ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศ หญิงมากกว่าเพศชายมีสถานภาพโสดอายุ อยู่ในช่วง 31-40 ปีการศึกษาระดับปริญญา ตรีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทและ ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงิน ฝาก - ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปร

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด</p> <p>- ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภาวะผู้นำและค่าตอบแทน</p> <p>ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมโดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านการพัฒนาการทำงานและด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ</p>
วีรพล ประทีปวรคุณ (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง	พนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 258 ราย	ระดับความผูกพัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งนี้ อยู่ในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมติฐานทำให้ทราบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ตัวแปรลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้จาก การทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
ชนกนถ เหมือนโพธิ์ (2557)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้านบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย)	พนักงานขายหน้าร้าน บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัดแผนกธุรกิจคอนซูเมอร์ เซลส์แคร์จำนวน 100คน	พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มีอายุ 23-27 ปี จบการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือนที่ 9,000-15,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อระดับ

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งในภาพรวม พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี (2557)</p>	<p>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าปลีกอาหารในประเทศไทย</p>	<p>พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ภายใต้ธุรกิจค้าปลีกภัตตาคารอาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทคคิง จำกัด จำนวน 260คน</p>	<p>ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร และปัจจัยด้านตัวแบบการบริหารองค์กรซึ่งประกอบด้วยด้านวิธีการถูกระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและดำเนินการ</p>

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด		ในโครงการที่สำคัญขององค์กรด้านการสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กรด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย: ทัศนศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เเทรดดิ้ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร
นันทพร เลิศธีร พิพัฒน์ (2557)	ทัศนคติของ ผู้สมัครงานที่มีต่อ อาชีพพนักงานขาย ของกลุ่มผู้มี การศึกษาระดับ ปริญญาตรี กรณีศึกษากลุ่ม ธุรกิจ ห้างสรรพสินค้า บริษัท กลุ่ม เซ็นทรัล จำกัด	พนักงานขายที่ ผ่านทดลองงาน และมีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน	ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องรายได้ต่อเดือนของผู้สมัครงานส่งผลต่อทัศนคติของผู้สมัครงานที่มีต่ออาชีพพนักงานขายของกลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ส่งผลต่อ ทัศนคติด้านความมั่นคงและด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการการยกย่องส่งผลต่อ ทัศนคติด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตส่งผลต่อทัศนคติด้านความมั่นคง ด้านการยอมรับ และด้านคุณภาพชีวิต

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปกกณจน์ ทศาสตร์ (2557)	ปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร	พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักรจำนวน 400 คน	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศอายุการศึกษาสถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงานความหลากหลายในการทำงานความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
มนิษาโล่ห์ เจริญกาล (2557)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวายกรณีศึกษาพนักงานสายงาน	พนักงานสายงานสนับสนุนบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) จำนวน 360คน	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 – 35 ปีมีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000–25,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานที่บริษัทปัจจุบัน

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
	สนับสนุนบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหารจำกัด (มหาชน)		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปีและทำงานอยู่ใน ส่วนกลาง (กทท.และปริมณฑล) โดยมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างโดยรวม ในระดับมากรวมถึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันองค์กร โดยรวมในระดับมาก
ยุววรรณดา สังขะวาทีน (2557)	ทัศนคติเกี่ยวกับ บรรยากาศการ ทำงานที่ สนุกสนาน ความ พึงพอใจ การเป็น สมาชิกที่ดี ความ ผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันใน งาน	กลุ่มคนGen-Y ที่ อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 397 ราย	บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงาน(Satisfaction at work),การเป็น สมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรม(Organizational Citizenship Behavior) ความสำนึกใน หน้าที่การมีมารยาท และการให้ความ ร่วมมือ, การเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรม การมีน้ำใจนักกีฬา,ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ(Affective Commitment) และความผูกพันในงาน (Work Engagement)ในกลุ่มคนGen-Y แต่ บรรยากาศการทำงานที่สนุกสนานนั้นไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร(Continuance Commitment) และความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน(Normative Commitment)ใน กลุ่มคนGen-Y
ธนรัฐ ณา ทอง (2556)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันใน องค์กรของ พนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5	พนักงานธนาคาร ออมสิน ภาค 5 จำนวน 279 คน	1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทาง สถิติส่วนตัวแปรระดับการศึกษาระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานอัตราเงินเดือน

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			<p>ตำแหน่งงานและสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร</p> <p>2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) และการมีส่วนร่วมของงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$)</p> <p>3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$)</p> <p>4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$)</p>

ตาราง 2.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัท ไค กิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	พนักงานบริษัท ไคกิน อินด์สท รีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้าน ความรู้สึกรองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง
แพรวดาว พงศาจารุ (2549)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	พนักงานกลุ่ม งานทรัพยากร บุคคล ช่วงอายุเจ เนอเรชั่นวาย ที่ ปฏิบัติงาน ใน พื้นที่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 116 คน	ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน โอกาส ก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ปัจจัยด้าน ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ปัจจัย ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ปัจจัยทุกด้านทั้งหมดรวมกัน รวม 6 ตัว แปรอิสระ มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม งานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มากน้อยขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหน่วยงานนั้น ๆ จากการศึกษปัจจัยลักษณะงานข้างต้นสามารถแบ่งลักษณะงาน ออกเป็น 5 ด้านตามแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; พิมพิสุทธิ ตั้งฤกษ์วาราสกุล, 2560; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560 และวีรพล ประทีปวรคุณ, 2559) ด้านความหลากหลายของงาน (ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560 และวีรพล ประทีปวรคุณ, 2559) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (จิตติพร วิษัฒ, 2561; สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561; อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; กรวิภา วรรณแสง, 2560; ลลิตา พรรณพนา

วัลย์, 2560; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559 และธนรัฐ นาทอง, 2556) ด้านผลป้อนกลับของงาน (ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557; นันทพร เลิศธีรพิพัฒน์, 2557 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; กรวิภา วรรณแสง, 2560; พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557; ธัญกิตต์ จันทร์สมิ, 2557; ยูวรรณดา สังขะวาทีน, 2557 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1986 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553: 8-9) ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; ณิชูพร ด่านชัยนาม, 2559; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557; ธนรัฐ นาทอง, 2556 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; สิทธิศักดิ์ มณีฉาย, 2561; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; ณิชูพร ด่านชัยนาม, 2559; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ธนรัฐ นาทอง, 2556 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557; นันทพร เลิศธีรพิพัฒน์, 2557; ธนรัฐ นาทอง, 2556 และปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (อริษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; อาริย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล, 2561; กรวิภา วรรณแสง, 2560; พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560; ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560; วีรพล ประทีปวรคุณ, 2559; ธัญกิตต์ จันทร์สมิ, 2557; ยูวรรณดา สังขะวาทีน, 2557; ธนรัฐ นาทอง, 2556 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549)

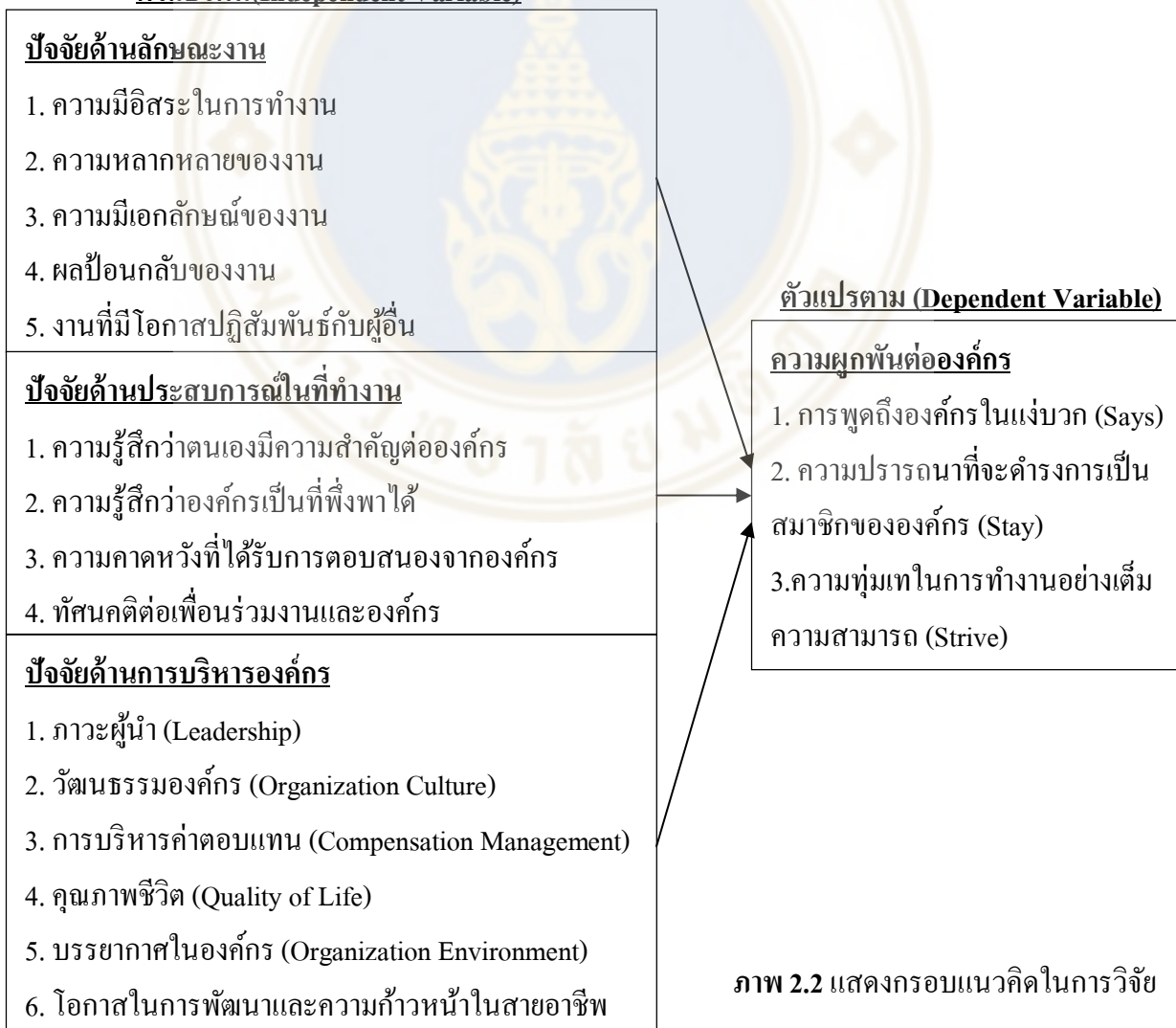
ส่วนปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (จิตติพร วิชิต, 2561; พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560; ลลิตา จันทร์งาม, 2559 และชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) (จิตติพร วิชิต, 2561; ณิชูพร ด่านชัยนาม, 2559; ชนกนาล เหมือนโพธิ์, 2557 และมนิษา โล่ห์เจริญกุล, 2557) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) (อาริย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล, 2561) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) (พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560 และนันทพร เลิศธีรพิพัฒน์, 2557) ด้านบรรยากาศในองค์กร

(Organization Environment) (อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล, 2561; พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560; ชนกนาด เหมือนโพธิ์, 2557 และยุววรรณดา สังขะวาทีน, 2557) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (จิตติพร วิชิต, 2561; อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์, 2561; กรวิภา วรรณแสง, 2560; พิมพพิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วราสกุล, 2560; ชนกนาด เหมือนโพธิ์, 2557; ธัญกิตต์ จันทร์สมิ, 2557; นันทพร เลิศธีรพัฒน์, 2557 และแพรวดาว พงศาจารย์, 2549)

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตัวแปรต้น(Independent Variable)



ภาพ 2.2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั่วกาแฟแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยโดยมีขอบเขตและขั้นตอนตามรายละเอียดที่จะเสนอต่อไปนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั่วกาแฟแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก

เครื่องคัมพูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 338 คน โดยได้ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคล ณ เดือนพฤษภาคม 2562

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณหาตัวอย่าง โดยการคำนวณสำหรับกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) ของ Taro Yamane (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) โดยใช้ความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีการคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 5%

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{338}{1+338(0.05)^2}$$

$$n = 183.20$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 183 คน และสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 25 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208 คน

3.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม กำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 2 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2562

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีแหล่งข้อมูลแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 208 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือทางวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยรายละเอียดแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่กำหนดคำตอบให้เลือก (Check list question) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนทั้งหมด 14 ข้อ ได้แก่

- ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
- ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ
- ผลป้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ด้าน จำนวนทั้งหมด 13 ข้อ ได้แก่

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 3 ข้อ
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ
- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ด้าน จำนวนทั้งหมด 17 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--|-------------|
| - ภาวะผู้นำ (Leadership) | จำนวน 3 ข้อ |
| - วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) | จำนวน 3 ข้อ |
| - การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) | จำนวน 3 ข้อ |
| - คุณภาพชีวิต (Quality of Life) | จำนวน 3 ข้อ |
| - บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) | จำนวน 3 ข้อ |
| - โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน | จำนวน 2 ข้อ |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ด้าน จำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| - การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Say) | จำนวน 5 ข้อ |
| - ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) | จำนวน 5 ข้อ |
| - ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) | จำนวน 6 ข้อ |

โดยส่วนที่ 2-5 ของแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบ Likert's Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (อ้างถึงใน อัจจิมา สกุลมงคลลาภ, 2561: 29) ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- | | |
|----------------------|------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้คะแนน 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | ให้คะแนน 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | ให้คะแนน 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | ให้คะแนน 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้คะแนน 1 คะแนน |

3.5.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.5.2.1 ศึกษาข้อมูล แนวคิดและทฤษฎี จากหนังสือและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.5.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีการดัดแปลงแบบสอบถามของชาญวุฒิ บุญชม (2553), โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ (2557), ลลิตา พรธพนาวลัย (2560), จิตติพร วิษัฒ (2561) และอัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2561)

3.5.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.5.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแนะนำไปแก้ไขตรวจสอบความถูกต้อง

3.5.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ทำงานอยู่ในธุรกิจผู้ผลิตเครื่องคั้ม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หากมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) จากการคำนวณมีรายละเอียด ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ข้อคำถามงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ด้านลักษณะงาน	.795
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.920
ด้านการบริหารองค์กร	.947
ความผูกพันต่อองค์กร	.940

จากตาราง 3.1 ผลของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการบริหารองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 หมายความว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้

3.5.2.6 นำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ในขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.6 การวิเคราะห์และการประมวลผล

ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Packet for The Social Sciences) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาโดยนำมาบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลที่เก็บมาได้ ทั้งในรูปแบบของตาราง ข้อความ แผนภูมิ

หรือกราฟต่าง ๆ และค่าสถิติต่าง ๆ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548) สำหรับงานวิจัยนี้จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นสามารถนำมาระบุเป็นระดับความผูกพันได้ 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยได้แบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (อ้างถึงใน ลลิตา พรรณพนาวัลย์, 2560) อธิบายไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

ดังนั้น ค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น จึงมีค่าเท่ากับ 1.33

จากนั้น นำค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น 1.33 มากำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล 3 ระดับ ได้ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 ช่วงคะแนนเฉลี่ยและระดับการแปลผล

ระดับการแปลผล	คะแนนเฉลี่ย
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ 2 ส่วน ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านประสิทธิภาพในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541: 72)

ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0 - .20 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .21 - .40 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .41 - .60 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .61 - .80 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์มากกว่า .80 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

3.6.2.2 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) เพื่อสร้างสมการถดถอยเพื่อนำไปใช้ในการทำนายกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 208 คน ซึ่งนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน โดยนำเสนอจำนวน ความถี่ และร้อยละ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และระดับความผูกพัน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพัน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพัน ตามลำดับ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์กำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Say) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) โดยนำเสนอค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพัน ตามลำดับ

ตอนที่ 6 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter)

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208คนซึ่งแบ่งข้อมูลตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	49	23.60
หญิง	159	76.40
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0.00
21 - 30 ปี	55	26.40
31 - 40 ปี	81	38.90
41 - 50 ปี	45	21.60
51 ปีขึ้นไป	27	13.00
3. สถานภาพ		
โสด	120	57.70
สมรส	84	40.40
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	1.90
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	20.70
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	125	60.10
ปริญญาโท/เทียบเท่า	39	18.80
ปริญญาเอก/เทียบเท่า	1	0.05
5. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	42	20.20
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	40	19.20
ตั้งแต่ 4 - 6 ปี	34	16.30
ตั้งแต่ 7 - 9 ปี	16	7.70
10 ปีขึ้นไป	76	36.50
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	5	2.40
15,001 – 30,000 บาท	82	39.40
30,001 – 45,000 บาท	79	38.00

ตาราง 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
45,001 – 60,000 บาท	16	7.70
60,001 บาทขึ้นไป	26	12.50

จากตาราง 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 และเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60

ด้านอายุ ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมาคือ 21 -30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และไม่มียุุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.00

ด้านสถานภาพ ส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ด้านระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ถัดมาคือ ระดับปริญญาโท/เทียบเท่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก/เทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05

ด้านระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน ส่วนมากอยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ถัดมาคือ ตั้งแต่ 1 -3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ช่วงตั้งแต่ 4 - 6 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 7 - 9 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

ด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนมากคือ ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาคือ ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ถัดมาคือ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระหว่าง 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

4.2.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง	3.75	0.82	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.96	0.62	สูง
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.48	0.92	ปานกลาง
รวมด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.73	0.52	สูง
ความหลากหลายของงาน			
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน	4.27	0.60	สูง
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	4.13	0.67	สูง
6. ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	4.16	0.62	สูง
รวมด้านความหลากหลายของงาน	4.19	0.51	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			
7. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.43	0.89	ปานกลาง
8. งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	3.72	0.83	สูง
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่เหมาะสม	3.28	0.91	ปานกลาง
รวมด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.48	0.64	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน			
10. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	3.78	0.76	สูง
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.77	0.59	สูง
รวมด้านผลป้อนกลับของงาน	3.78	0.57	สูง

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.07	0.81	สูง
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ	4.39	0.61	สูง
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร	4.12	0.85	สูง
รวมด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.19	0.57	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.88	0.38	สูง

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดพบว่า

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และการทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ด้านความหลากหลายของงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้

ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และท่านรู้สึกว่าการของท่านมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

ด้านผลป้อนกลับของงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 มีความคิดเห็นระดับสูงรองลงมาคือ ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 มีความคิดเห็นระดับสูง และหัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 มีความคิดเห็นระดับสูงรองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 มีความคิดเห็นระดับปานกลางและปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร			
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	3.72	0.76	สูง
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.91	0.69	สูง
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.82	0.81	สูง
รวมด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.82	0.61	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้			
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว	3.25	0.90	ปานกลาง
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้	4.08	0.65	สูง
รวมด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.69	0.64	สูง
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร			
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.39	0.84	ปานกลาง
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน	3.37	0.83	ปานกลาง
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	3.59	0.85	ปานกลาง
รวมด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.45	0.75	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			
10. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี	3.96	0.77	สูง
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ	3.58	0.74	ปานกลาง
12. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี	4.03	0.74	สูง

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ต่อ)			
13. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.04	0.69	สูง
รวมด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.90	0.58	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.73	0.52	สูง

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดพบว่า

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 มีความคิดเห็นระดับสูงถัดมาคือ เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความคิดเห็นระดับสูง และเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ หัวหน้าที่ของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 มีความคิดเห็นระดับสูง และองค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

4.2.4 ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำ (Leadership)			
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้	4.22	0.71	สูง

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำ (Leadership) (ต่อ)			
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.09	0.80	สูง
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง	4.16	0.73	สูง
รวมด้านภาวะผู้นำ	4.16	0.68	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)			
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.13	0.70	สูง
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	3.95	0.80	สูง
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน	4.10	0.74	สูง
รวมด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.06	0.69	สูง
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)			
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.72	0.79	สูง
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.65	0.84	ปานกลาง
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม	3.87	0.77	สูง
รวมด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.75	0.73	สูง
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)			
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี	4.21	0.65	สูง
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.72	สูง

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)(ต่อ)			
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)	3.87	0.81	สูง
รวมด้านคุณภาพชีวิต	4.06	0.62	สูง
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)			
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ	3.91	0.74	สูง
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม	4.09	0.67	สูง
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น	4.11	0.69	สูง
รวมด้านบรรยากาศในองค์กร	4.03	0.63	สูง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน			
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	4.15	0.68	สูง
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.78	0.80	สูง
รวมด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.96	0.67	สูง
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	4.01	0.55	สูง

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดพบว่า

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ใน ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารใน องค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็น ผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับ ฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญ กับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มื ความสมดุล (Work life balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และองค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และองค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความคิดเห็นระดับสูงรองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 มีความคิดเห็นระดับสูง และองค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2.5 ตอนที่ 5 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	4.23	0.70	สูง
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น	4.29	0.62	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	4.32	0.60	สูง
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด	4.17	0.65	สูง
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี	4.39	0.59	สูง
รวมด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)	4.19	0.52	สูง
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)			
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง	3.87	0.76	สูง
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้	4.01	0.77	สูง
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า	3.37	1.02	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	3.32	1.08	ปานกลาง
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.78	สูง
รวมด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)	3.65	0.74	ปานกลาง
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)			
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.33	0.57	สูง
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ	4.25	0.58	สูง

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) (ต่อ)			
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ	4.11	0.64	สูง
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) (ต่อ)			
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	4.05	0.72	สูง
15. ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ	4.10	0.63	สูง
16. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.27	0.59	สูง
รวมด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)	4.28	0.57	สูง
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.05	0.51	สูง

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมพูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดพบว่า

ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมาคือ ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ

องค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ

ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 มีความคิดเห็นระดับสูง รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 มีความคิดเห็นระดับสูง ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 มีความคิดเห็นระดับสูง ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ โอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2.6 ตอนที่ 6 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.2.6.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.39**	0.00	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความหลากหลายของงาน	0.37**	0.00	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.44**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านผลป้อนกลับของงาน	0.47**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.44**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.61**	0.00	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.61 คือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูงหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

ตาราง 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.46**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.58**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.53**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.53**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.65**	0.00	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.7 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ภาพรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.65 คือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก

เครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.46 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.58 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.53 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคัมชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.53 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.2.6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	0.53**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	0.58**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	0.53**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	0.57**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	0.55**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.59**	0.00	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	0.68**	0.00	สูง	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งหมดพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ภาพรวมของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.68 คือ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย

ด้านการบริหารองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.53 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.58 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.53 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.57 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก เครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.55 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) มีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก เครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.59 คือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสำคัญต่อองค์กรที่ดีขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.2.7 ตอนที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลประโยชน์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก เครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออก เครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มซูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มซูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มซูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มซูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มซูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.2.7.1 การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สำหรับการทดสอบสมมติฐานรายปัจจัย

ตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สำหรับการทดสอบสมมติฐานรายปัจจัย

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.398	.249		1.601	.111
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.367	.086	.273	4.264	.000
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.173	.073	.176	2.384	.018
3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	.395	.058	.423	6.816	.000
R = 0.754, R Square = 0.569, Adjust R Square = 0.563, Std. Error of Estimate = 0.337, Durbin Watson = 2.070, F = 89.823, Sig = 0.000					

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สำหรับการทดสอบสมมติฐานรายปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์พบว่า มี 2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 4.264) และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (X_2) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 6.816) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ .367 และ .395 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2)$$

$$Y = 0.398 + 0.367X_1 + 0.395X_2$$

$$R \text{ Square} = 0.569, \text{ Adjust R Square} = 0.563, \text{ Durbin Watson} = 2.070$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 2.070 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำสังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.569 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.563 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมากมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 56.3 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.367 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.367 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.173 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.395 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.395 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

4.2.7.2 การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สำหรับการทดสอบสมมติฐานรายด้านของแต่ละปัจจัย

ตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.843	.302		2.794	.006
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.087	.065	.088	1.336	.183
ด้านความหลากหลายของงาน	.216	.062	.215	3.506	.001
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.224	.052	.280	4.309	.000
ด้านผลป้อนกลับของงาน	.110	.062	.123	1.777	.077
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.187	.059	.209	3.168	.002
R = 0.618, R Square = 0.382, Adjust R Square = 0.367, Std. Error of Estimate = 0.406, Durbin Watson = 1.901, F = 24.981, Sig = 0.000					

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์พบว่ามี 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความหลากหลายของงาน (X_1) (มีค่า Sig. ที่ .001 และค่า t ที่ 3.506) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (X_2) (มีค่า Sig. ที่ .000 และค่า t ที่ 4.309) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_3) (มีค่า Sig. ที่ .002 และค่า t ที่ 3.168) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ .216 และ .224 และ .187 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3)$$

$$Y = 0.843 + 0.216X_1 + 0.224X_2 + 0.187X_3$$

$$R \text{ Square} = 0.382, \text{ Adjust } R \text{ Square} = 0.367, \text{ Durbin Watson} = 1.901$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.901 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำสังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.382 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 36.7 โดยที่ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.216 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.224 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.187 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.187 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ($B = 0.087$) และด้านผลป้อนกลับของงาน ($B = 0.110$) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.684	.211		7.988	.000

ตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ห้วิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.115	.055	.137	2.098	.037
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	.218	.062	.273	3.529	.001
R = 0.651, R Square = 0.424, Adjust R Square = 0.412, Std. Error of Estimate = 0.391, Durbin Watson = 2.222, F = 37.329, Sig = 0.000					

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม หรือปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์พบว่ามี 4 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_1) (มีค่า Sig. ที่ .037 และค่า t ที่ 2.098) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (X_2) (มีค่า Sig. ที่ .001 และค่า t ที่ 3.529) ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X_3) (มีค่า Sig. ที่ .015 และค่า t ที่ 2.442) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X_4) (มีค่า Sig. ที่ .003 และค่า t ที่ 2.956) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ .115 และ .218 และ .121 และ .181 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + (B_1 X_1) + (B_2 X_2) + (B_3 X_3) + (B_4 X_4)$$

$$Y = 1.684 + 0.115X_1 + 0.218X_2 + 0.121X_3 + 0.181X_4$$

$$R \text{ Square} = 0.651, \text{ Adjust R Square} = 0.412, \text{ Durbin Watson} = 2.222$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 2.222 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำสังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.651 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.412 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 41.2 โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.115 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.115 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.218 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.218 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.121 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.121 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.181 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.480	.198		7.486	.000
ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	.120	.053	.160	2.245	.026

ตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	.143	.057	.195	2.504	.013
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	.070	.054	.100	1.292	.198
ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	.048	.071	.059	.675	.500
ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	.060	.066	.074	.914	.362
ด้านโอกาสในการพัฒนาและ ก้าวหน้าในสายอาชีพ	.200	.058	.261	3.434	.001
R = 0.692, R Square = 0.478, Adjust R Square = 0.463, Std. Error of Estimate = 0.374, Durbin Watson = 1.901, F = 30.720, Sig = 0.000					

มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

จากตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอยแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) รายด้านของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้ F-test พบว่า มีระดับนัยสำคัญ (Sig.) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากนั้นจึงหาตัวแปรและระดับความสัมพันธ์พบว่ามี 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) (มีค่า Sig. ที่ .026 และค่า t ที่ 2.245) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) (มีค่า Sig. ที่ .013 และค่า t ที่ 2.504) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X_3) (มีค่า Sig. ที่ .001 และค่า t ที่ 3.434) ที่มีค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) น้อยกว่า 0.05 ค่า t

มากกว่าหรือเท่ากับ 2 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients B) เท่ากับ .120 และ .143 และ .200 ตามลำดับ ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + (B_1X_1) + (B_2X_2) + (B_3X_3)$$

$$Y = 1.480 + 0.120X_1 + 0.143X_2 + 0.200X_3$$

$$R \text{ Square} = 0.478, \text{ Adjust R Square} = 0.463, \text{ Durbin Watson} = 1.901$$

จากสมการข้างต้นแปลความหมายได้ว่า สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.901 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5) และมีความสามารถในการทำนายที่ค่อนข้างแม่นยำสังเกตได้จากค่า R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.478 และ Adjust R Square ที่มีค่าเท่ากับ 0.463 ซึ่งมีค่าไม่ต่างกันมาก มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรร้อยละ 46.3 โดยที่ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ในด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.120 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.143 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.143 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.200 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย โดยที่สมการอื่นตัวแปรคงที่

ส่วนปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) (B = 0.070) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) (B = 0.048) และด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) (B = 0.060) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์กร โดยใช้การวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยได้ดังตาราง 4.13

ตาราง 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ค่าสถิติ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน	✓	B = 0.367 Sig. = 0.000
1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน	✗	B = 0.087 Sig. = 0.183
1.2 ด้านความหลากหลายของงาน	✓	B = 0.216 Sig. = 0.001
1.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	✓	B = 0.224 Sig. = 0.000
1.4 ด้านผลป้อนกลับของงาน	✗	B = 0.110 Sig. = 0.077
1.5 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	B = 0.187 Sig. = 0.002
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	✓	B = 0.173 Sig. = 0.018
2.1 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	B = 0.115 Sig. = 0.037
2.2 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	✓	B = 0.218 Sig. = 0.001
2.3 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	✓	B = 0.121 Sig. = 0.015
2.4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	✓	B = 0.181 Sig. = 0.003
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	✓	B = 0.395 Sig. = 0.000
3.1 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	✓	B = 0.120 Sig. = 0.026
3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	✓	B = 0.143 Sig. = 0.013
3.3 ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)	✗	B = 0.070 Sig. = 0.198
3.4 ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)	✗	B = 0.048 Sig. = 0.500
3.5 ด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)	✗	B = 0.060 Sig. = 0.362
3.6 ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	✓	B = 0.200 Sig. = 0.001

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 (มีอิทธิพลเชิงบวก)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 (ไม่มีอิทธิพลเชิงบวก)

จากตาราง 4.13 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมี 3 ด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ส่วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงานที่ถือว่าไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทุกด้านล้วนเป็นไปตามสมมติฐาน H_1 ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร คือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีเพียง 3 ด้านที่เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 คือ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน H_1 คือ ด้านการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และด้านบรรยากาศในองค์กร (Organization Environment) ที่ถือว่าไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้หมูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยนี้คือ พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครรวมเป็นจำนวน 208 คน ทำการเก็บข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ 2 รูปแบบ คือ 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และการวิเคราะห์เชิงซ้อนถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยจะนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร และระดับรายได้ต่อเดือน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 208 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรคือ ช่วง 10 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งจำแนกรายด้านได้ดังตาราง 5.1

ตาราง 5.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงานเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.73	สูง	4
2. ความหลากหลายของงาน	4.19	สูง	2
3. ความมีเอกลักษณะของงาน	3.48	ปานกลาง	5
4. ผลป้อนกลับของงาน	3.78	สูง	3
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.19	สูง	1
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.88	สูง	-

จากตาราง 5.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งจำแนกรายด้าน ได้ดังตาราง 5.2

ตาราง 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.82	สูง	2
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้	3.69	สูง	3
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.45	ปานกลาง	4
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.90	สูง	1
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.73	สูง	-

จากตาราง 5.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร การบริหารค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต บรรยากาศในองค์กร และโอกาสในการ

พัฒนาและก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งจำแนกรายด้านได้ดังตาราง 5.3

ตาราง 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	4.16	สูง	1
2. วัฒนธรรมองค์กร	4.06	สูง	2
3. การบริหารค่าตอบแทน	3.75	สูง	6
4. คุณภาพชีวิต	4.06	สูง	3
5. บรรยากาศในองค์กร	4.03	สูง	4
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	3.96	สูง	5
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	4.01	สูง	-

จากตาราง 5.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านล้วนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านบรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) พบว่า พนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งจำแนกรายด้านได้ดังตาราง 5.4

ตาราง 5.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การพูดถึงองค์กรในแง่บวก	4.19	สูง	2
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.65	ปานกลาง	3
3. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.28	สูง	1
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.05	สูง	-

จากตาราง 5.4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบว่า ตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสัมพันธ์กันในทิศทางใด โดยสามารถสรุปผลได้ดังตาราง 5.5

ตาราง 5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	ทิศทาง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความมีอิสระในการทำงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความหลากหลายของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ผลป้อนกลับของงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

ตาราง 5.5 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	ทิศทาง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)		
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
1. ภาวะผู้นำ	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
2. วัฒนธรรมองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
3. การบริหารค่าตอบแทน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
4. คุณภาพชีวิต	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
5. บรรยากาศในองค์กร	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน
6. โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน	สัมพันธ์กัน	เดียวกัน

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5.5 พบว่า ปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย และปัจจัยรายด้านทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

5.1.7 สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตาราง 5.6 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านลักษณะงานได้ดังตาราง 5.7

ตาราง 5.6 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความหลากหลายของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ผลป้อนกลับของงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 5.7 แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	B	ลำดับ
1. ความหลากหลายของงาน	0.216	2
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.224	1
3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.187	3

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตาราง 5.8 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานได้ดังตาราง 5.9

ตาราง 5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 5.9 แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	B	ลำดับ
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.115	4
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.218	1
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.121	3
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.181	2

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังตาราง 5.10 และสามารถเรียงลำดับขนาดของอิทธิพลของแต่ละปัจจัยด้านการบริหารองค์กรได้ดังตาราง 5.11

ตาราง 5.10 ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.1 ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 การบริหารค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 คุณภาพชีวิต มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.6 โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 5.11 แสดงขนาดของอิทธิพลของปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร	B	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	0.120	3
2. วัฒนธรรมองค์กร	0.143	2
3. โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.200	1

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (1977 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงาน เพื่อเพิ่มค่าให้กับตัวเองแม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังไม่ยอมท้อความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตัวเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อธิบายได้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องลักษณะของงานทั้ง 3 ด้านมากเท่าใดก็จะส่งผลให้พนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านความหลากหลายของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มน้ำกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ งานบางงานต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้ที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลายความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยในการทำงานเดิมซ้ำ ๆ ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง และในการทำงานบางงานตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้มีให้ปรับเปลี่ยนเลื่อนขึ้นมากนักและทางองค์กรก็มีการปรับเพิ่มเงินเดือนอยู่แล้วแม้ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลอย่างไรต่อความผูกพันกับองค์กร

เพราะไม่ว่าคนที่ทำงานในรูปแบบความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือทำงานแบบหลากหลายก็มีความผูกพันกับองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนรัฐ นาทอง (2556); โชติกา วาณิชย์โรจน์รัตน์ (2557); ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560); อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2560) และสิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ หากพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีการระบอบขอบเขตของงานและมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนเกิดเป็นผลงานที่สามารถพิจารณาได้ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยกิตติ์ จันทร์สมิ (2557) และลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) ที่พบว่าด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ งานควรมีลักษณะที่ทำให้พนักงานได้มีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานระหว่างแผนกหรือระหว่างองค์กรหรือลูกค้า เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเองและพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งเมื่อพนักงานปฏิบัติงานแล้วควรได้รับการแสดงความคิดเห็นประเมินผลงานของพนักงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงศักยภาพของตนเองและพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกคือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน

ประสบการณ์ในการทำงานมากเท่าใดก็จะส่งผลให้พนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) ที่หมายรวมประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก (1986 อ้างใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553: 8-9) ที่กล่าวถึงการได้รับการยอมรับนับถือที่อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ถือเป็นปัจจัยจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลต่อองค์กรในด้านความรู้สึกหรือความผูกพัน

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560); อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2560); สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561); อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561) และธนรัฐ นาทอง (2556) ที่พบว่าด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยอธิบายว่าพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560); อัจจิมา สกุลมงคลลาภ (2560); สิทธิศักดิ์ มณีฉาย(2561); อธิษฐาน ว่องวิวัฒน์ (2561) และธนรัฐ นาทอง (2556) ที่พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ พนักงานรู้สึกว่าได้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้และรู้สึกว่าองค์กรสามารถเปรียบได้กับคนที่สามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554); ลลิตา พรรณพนาวัลย์ (2560) และธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษพบว่า ด้านความรู้สึกพึ่งพาได้ต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ นั่นคือ พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กร และสามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จากการทำงานและความสามารถของตัวเอง โดยทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้พนักงานมีตำแหน่งที่สูงขึ้นหากพนักงานมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องคั้มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554); ลลิตา พรหมพนาวัลย์ (2560); โชติกา วาณิชโรจน์รัตน์ (2557) และชัยกิตต์ จันทร์ศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเออร์ซันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรคดิง จำกัดพบว่าปัจจัยด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นคือ สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรมีความเหมาะสมและปลอดภัย มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เมื่อพนักงานเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาเสมอ

5.2.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Perrin (2003) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมรวมถึงภาวะผู้นำ (Leadership) ที่หมายถึง ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของ International Survey Research [ISR] (2004) ที่กล่าวถึง การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและถือเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ กล่าวคือ หากองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหาร

องค์กรทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นมากเท่าใดก็จะส่งผลให้พนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องเช่นเดียวกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทยของจิตติพร วิษัฒ (2561) ที่ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำองค์กรว่าผู้นำองค์กรนั้นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้อีกทั้งเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นแบบอย่างทางด้านจริยธรรม ย่อมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น

ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนิษา โล่ห์เจริญกาล (2557) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ภายใต้การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องเช่นเดียวกับงานของจิตติพร วิษัฒ (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน อีกทั้งการที่องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีเป้าหมาย มีการวางแผนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการเอาใจใส่ดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้พนักงานได้มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในชีวิตของพนักงานก็จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีการสร้างเส้นทางอาชีพให้พนักงานได้เติบโตไปพร้อมกับบริษัท ย่อมทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นไปอีก

ด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่ง

หนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยกิตต์ จันทร์ศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร วิษิต (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง นั่นคือ องค์กรมีนโยบายให้มีการเพิ่มทักษะและความรู้ของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมการดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน รวมถึงการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องสำอางกำลังแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ในงานวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญและตอบสนองพนักงานทั้ง 3 ด้านข้างต้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้นด้วย โดยองค์กรสามารถเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะงานได้ โดยการมอบหมายให้พนักงานทำงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกัน มีลักษณะงานที่เป็นขั้นตอน มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน มีปริมาณงานที่เหมาะสม และมีการติดต่อประสานงานกับคนภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความสนใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ รวมถึงการมอบอำนาจให้พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองและสามารถกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานเองได้ และเปิดโอกาสรับฟังข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญและตอบสนองพนักงานทั้ง 4 ด้านนี้จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น โดยองค์กรสามารถเพิ่มปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยการมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานทุกระดับทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในงานได้มีส่วนร่วมในงานสำคัญขององค์กร เพื่อแสดงออกให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับจริง ๆ และยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถจากงานที่ทำ จนนำไปสู่โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และแสดงออกถึงความร่วมมือในการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันของพนักงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญและตอบสนองพนักงานทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น โดยองค์กรสามารถเพิ่มปัจจัยด้านการบริหารองค์กรได้ ด้วยการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีภาวะผู้นำที่ดี มีการแสดงวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารองค์กร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายและกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน มีการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและซื่อสัตย์ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ขององค์กร รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพนักงานทุกระดับ มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสนับสนุนพนักงานให้มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) นอกจากนี้ เพื่อเป็นการแสดงถึงความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยการจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ และมีความปลอดภัย เน้นการให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น การฝึกอบรม การดูงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ และนำไปสู่การให้โอกาสสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากข้อเสนอแนะที่แยกเป็นรายปัจจัยข้างต้น สามารถนำมาจัดทำเป็นแผนกิจกรรมระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรได้ เพื่อแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น แต่ยังคงอยู่ภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่ใช้อย่างเหมาะสม โดยแผนดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งด้านลักษณะงานด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการบริหารองค์กร ดังนี้

แผนระยะสั้น

1. กำหนดให้พนักงานทำโปรเจกต์ที่รับผิดชอบร่วมกัน โดยให้ตัวแทนพนักงานของแต่ละแผนกมาทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการใช้ความถนัดในงานของแต่ละคนมาช่วยกัน
2. เพิ่มช่องทางการติดต่อระหว่างพนักงานกับองค์กรให้มากขึ้น ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรในประเด็นที่จะนำเสนอขององค์กร และเป็นช่องทางให้องค์กรได้รับฟังความคิดเห็นในมุมมองของพนักงานมากขึ้น
3. จัดกิจกรรม Team building, CEO talk, และ Town Hall เพื่อเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานได้ซึมซับค่านิยมขององค์กร เป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กรผ่านกิจกรรมดังกล่าวที่มีการจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเข้าใจทิศทางขององค์กรไปในทางเดียวกัน

แผนระยะยาว

1. จัดอบรมด้าน Soft Skill ให้กับพนักงานทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานมากขึ้นด้วย
2. ตั้ง Career Path ของทุกสายงานในองค์กรอย่างชัดเจน และนำมาสื่อสารกับพนักงานทุกระดับให้เข้าใจ
3. จัดให้มีสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ตามความเหมาะสมสำหรับพนักงานแต่ละระดับ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน
4. จัดให้มีการลงเวลาเข้า-ออกงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (Work Life Balance) จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. จัดให้มีโครงการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นผลงานที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

นอกจากข้อเสนอแนะการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวที่กล่าวมาข้างต้น องค์กรสามารถจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการแสดงออกว่าองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาและการให้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกคน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะที่หลากหลายเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันทั้งองค์กร มีวิถีคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ต่อองค์กร และต่อเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน และองค์กรพร้อมผลักดันให้พนักงานทุกคนมีทักษะความสามารถจนก้าวไปสู่พนักงานที่มีศักยภาพสูง หรือพนักงานที่มีลักษณะอยู่ในกลุ่ม Top Talent โดยอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนของผู้นำองค์กร

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ สำหรับตัวแปรต้นที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเช่นตัวแปรด้านแรงจูงใจตัวแปรด้านจิตวิทยาที่แบ่งตามช่วงวัย เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหลักการ Say, Stay, Strive ที่มีความแตกต่างออกไปหรือเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ศึกษา
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคู่แข่งซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาความผูกพันของพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน
4. ควรมีการทำงานวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบการวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กรวิภา วรณแสวง. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์การจัดการกองทุนรวมแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติพร วิษิต. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้านลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรากุล วสะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*, 12 กรกฎาคม 2562. <https://pooniespss.wordpress.com/tag/ฉัตรศิริ-ปิยะพิมลสิทธิ์/>
- ชนกนาด เหมือนโพธิ์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายหน้าร้านบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย)*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชติกา วาณิชโรจนรัตน์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพร ด่านชัยนาม. (2559). *ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทนำเข้าส่งออกสินค้าและให้บริการจัดการห่วงโซ่อุปทานแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยกิตต์ จันทร์สมิ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรคคิง จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นันทพร เลิศธีรพิพัฒน์. (2557). *ทัศนคติของผู้สมัครงานที่มีต่ออาชีพพนักงานขายของกลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจห้างสรรพสินค้า บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประชาชาติออนไลน์. (2562). SCB EIC วิเคราะห์ ฟรีแลนซ์ยังไม่ได้ครองโลก, 2 มิถุนายน 2562. <https://www.prachachat.net/round-up/news-298336>
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *สถิติธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ผู้ผลิต หมายถึง?. (2562), 31 กรกฎาคม 2562. <https://www.im2market.com/2017/11/13/4648>
- พบแพทย์. (2562). *เครื่องดื่มชูกำลังดีต่อสุขภาพหรือไม่*, 31 กรกฎาคม 2562. <https://www.pobpad.com/เครื่องดื่มชูกำลังดีต่อสุขภาพหรือไม่>
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิมพ์พิสุทธิ์ ตั้งฤกษ์วาราสกุล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานธนาคารกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แพรวดาว พงศาจารุ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ช่วงอายุเจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โพสต์ทูเดย์ออนไลน์. (2562). ตลาดเครื่องดื่มพื้นสุขภาพยังแรงเส็งแตกเช็กเมนต์ใหม่, 2 มิถุนายน 2562. <https://www.posttoday.com/market/news/576138>
- มนิษา โล่ห์เจริญกาล. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายกรณีศึกษาพนักงานสายงานสนับสนุนบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุววรรณดา สังขะวาทีน. (2557). *ทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ความพึงพอใจ การเป็นสมาชิกที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา จันทรงาม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา พรรณพนาวัลย์. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่ององสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วีรพล ประทีปารคุณ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ พื้นที่การศึกษา 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพิศ ทองปาน. (2559). HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 10(3), 245-258.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement). วารสารการบริหารคน, 3,10.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). บทนิยาม. สำนักนโยบายและวิชาการทางสถิติ, 6.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริษฐาน ว่องวิวัฒน์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุพงศ์ ชัยยะราษฎร์. (2562). มนุษย์เงินเดือน vs ธุรกิจส่วนตัวอันไหนรายได้ดีกว่ากัน, 2 มิถุนายน 2562. <https://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/salaryman-still-interesting.html>
- อัจจิมา สกุดมมงคลลาภ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดธุรกิจขนาดใหญ๋ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อารีย์ญา ดิลกพัฒนมงคล. (2561). *ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อำนาจ อุทัยชิน. (2555). *พฤติกรรมการณ์ซื้อเครื่องคั้หมูกำลังของผู้บริ โภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น*. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Charles Cotter, Ph.D. (2013). Employee Engagement Strategies Conference Hub, 2nd June 2019. <https://www.slideshare.net/CharlesCotter/employee-engagement-strategies-conference-hub>
- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972). *Personal and role-related factor in the development of organization commitment*. Administrative Science Quarterly, 17, 555-562.
- International Survey Research (ISR). (2004). *Employee Engagement in Context*. London. CIPD.
- Kanter, R.M. (1968). *American Sociological Review*, 33(1), 499 – 517.
- Sheldon, M. (1971). *An empirical analysis of organizational identification*. Academy of Management Journal, 14, 149 - 226.
- Perrin, T. (2003). *Understanding What Drives Employee Engagement*. United States: Tower Perrin.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและ
ส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัย
การจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานใหญ่ บริษัทผู้ผลิตและส่งออกเครื่องดื่มชูกำลังแห่ง
หนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์
ทางการศึกษาเท่านั้น และจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลใด ๆ โดยทำการศึกษาแค่ใน
ภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ใน หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดทุกข้อคำถาม

1. เพศ

1.1) ชาย

1.2) หญิง

2. อายุ

2.1) ต่ำกว่า 21 ปี

2.2) 21 - 30 ปี

2.3) 31 - 40 ปี

2.4) 41 - 50 ปี

2.5) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

3.1) โสด

3.2) สมรส

3.3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- 4.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 4.2) ปริญญาตรี/เทียบเท่า
- 4.3) ปริญญาโท/เทียบเท่า 4.4) ปริญญาเอก/เทียบเท่า

5. ระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กรปัจจุบัน

- 5.1) ต่ำกว่า 1 ปี 5.2) ตั้งแต่ 1 - 3 ปี
- 5.3) ตั้งแต่ 4 - 6 ปี 5.4) ตั้งแต่ 7 - 9 ปี
- 5.5) 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- 6.1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 6.2) 15,001 – 30,000 บาท
- 6.3) 30,001 – 45,000 บาท 6.4) 45,001 – 60,000 บาท
- 6.5) 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ทุกข้อคำถามโดยเลือกตอบเพียงช่องเดียว ซึ่งหมายเลข 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = เฉยๆ,
 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ของท่านได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่าน อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ของท่านได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3. หัวหน้าของท่านคอยควบคุมดูแลงานของท่าน อย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
ความหลากหลายของงาน					
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความ ชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน					
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
6. ท่านรู้สึกมีความสนใจในงานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
7. ท่านสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำ จากผู้อื่น					
8. งานของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็น ระบบชัดเจน					
9. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณที่ เหมาะสม					
ผลป้อนกลับของงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลหรือข้อคิดเห็นของ ผลงานท่านจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็นด้วย อย่างยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11. ผู้ที่ทำงานร่วมกับท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
12. การทำงานในองค์กรของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
13. จากงานที่ท่านทำต้องมีการติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
14. งานที่ท่านทำมีการติดต่อสื่อสารกับคนอื่นภายนอกองค์กร					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ทุกข้อคำถามโดยเลือกตอบเพียงช่องเดียวซึ่งหมายเลข 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = เฉยๆ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
2. ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
3. หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญกับท่านเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้					
4. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาให้กับพนักงานได้แม้เป็นเรื่องส่วนตัว					
5. ตั้งแต่ท่านทำงานในองค์กรนี้ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรมีให้					
6. ท่านได้รับปัจจัยที่สนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
7. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
8. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการทำงานและความสามารถของท่าน					
9. ทางองค์กรยินดีที่จะสนับสนุนให้ท่านมีตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
10. เมื่อท่านเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำเป็นอย่างดี					
11. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ทางองค์กรยินดีที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านเสมอ					
12. ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนที่ดี					
13. องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด **ทุกข้อคำถามโดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว** ซึ่งหมายเลข 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = เฉยๆ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ภาวะผู้นำ (Leadership)					
1. ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดีได้					
2. ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารในองค์กรของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงานอย่างแท้จริง					
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)					
4. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและธำรงให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหน่วยงาน					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)					
7. องค์กรของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม					
9. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม					
คุณภาพชีวิต (Quality of Life)					
10. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี					
11. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
12. องค์กรของท่านให้ความสำคัญ และสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุล (Work life balance)					
บรรยากาศในองค์กร (Organization Environment)					
13. องค์กรของท่านจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและดูแลเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น ความน่าอยู่ ความสะอาดความสวยงาม เป็นต้น					

ปัจจัยด้านบริหารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
โอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงาน					
16. องค์กรของท่านให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการทำงาน					
17. องค์กรของท่านให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ทุกข้อคำถามโดยเลือกตอบเพียงช่องเดียวซึ่งหมายเลข 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = เฉยๆ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
การพูดถึงองค์กรในแง่บวก (Say)					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
2. ท่านพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ดีเสมอเมื่อสนทนากับผู้อื่น					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอ เมื่อผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีเสมอเมื่อองค์กรพัฒนาไปในทางที่ดี					
ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay)					
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง					
7. ท่านคิดว่าตัวเองตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานองค์กรนี้					
8. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานใหม่ไปยังองค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับโอกาสและเงินเดือนที่สูงกว่า					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน					
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Strive)					
11. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
12. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรเสมอ					
13. ท่านมักค้นหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้นเสมอ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 = เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	4 = เห็น ด้วย	3 = เฉยๆ	2 = ไม่ เห็น ด้วย	1 = ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือองค์กรในทุกด้านเสมอแม้ว่าท่านจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม					
15. ท่านมีความหวังใจในความอยู่รอดและทิศทางของหน่วยงานเสมอ					
16. ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรเสมอ					

ข้อเสนอแนะ
