



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STATE
ENTERPRISE EMPLOYEES

ศศิกาญจน์ มิลินทากาศ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STATE
ENTERPRISE EMPLOYEES



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

(Business Administration)

Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ของ

ศศิกาญจน์ มลิณฑากาศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา) (รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	ศศิกาญจน์ มลินทากาศ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตและบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในด้านความสำเร็จ รองลงมาคือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านรางวัลตอบแทน ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุและด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จและด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถทำนายได้ร้อยละ 65.2 นอกจากนี้บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านรางวัลตอบแทนและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถทำนายได้ร้อยละ 58.7

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยเชิงจิต, บรรยากาศภายในองค์กร

Title	FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STATE ENTERPRISE EMPLOYEES
Author	SASIKARN MILINTAKART
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Associate Professor Supada Sirikutta

The objectives of this research are to study the organizational commitment of employees in a state enterprise, categorized by personal factors and to study the motivational factors and organizational climate that influence the organizational commitment of employees in a state enterprise. The sample group used in this study consists of a total of 90 employees from a state enterprise. The research instrument was a questionnaire. The study results revealed that the sample group's opinions regarding motivation factors were at a high level. When examined by individual dimensions, the opinions were at the highest level in the area of achievement. The next levels of opinion were at a high level, including recognition, work itself, responsibility and advancement. The sample group's opinions about the organizational climate at a good level. When considered by aspect, opinions are at a good level in all areas, including organizational change, autonomy, warmth and support, structure and reward. The sample group's overall opinion about organizational commitment is at a very good level. The hypothesis test results revealed that personal factors, including differences in age and work experience, influenced the organizational commitment of employees in a state enterprise differently with statistical significance of 0.05. Motivational factors, including achievement and work itself, significantly influenced the organizational commitment of employees in a state enterprise with statistical significance of 0.05. These variables could predict 65.2% of the variance. Additionally, the organizational climate, including rewards and organizational change influenced the organizational commitment of employees in a state enterprise with statistical significance of 0.05. These variables could predict 58.7% of the variance.

Keyword : Organizational Commitment, Motivation Factors, Organizational Climate

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์ด้วยความเมตตากรุณาและความเสียสละของท่านรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้มอบความกรุณาและเมตตาจิตในการให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ และแนวทางในการทำสารนิพนธ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดระยะเวลาที่ผู้จัดทำได้ทำการวิจัย จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาและความเมตตาที่มีให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา และกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่กรุณามาเป็นประธานในการสอบสารนิพนธ์ ขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศุภินญา ญาณสมบุญ ที่กรุณาตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารเพื่อสังคมทุกท่าน ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ตลอดระยะเวลาในการศึกษา จนถึงการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนสนิท และเพื่อร่วมงานที่เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการศึกษาตลอดจนการทำสารนิพนธ์นี้

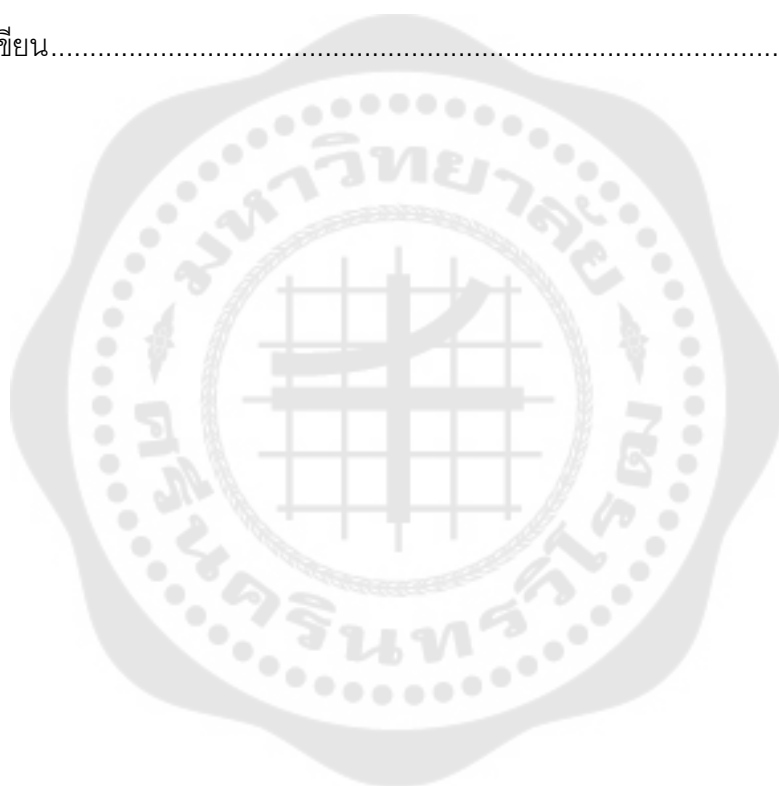
ศศิกาญจน์ มลิณฑากาศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ประวัติความเป็นมา.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	3
ความสำคัญในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
บทที่ 2	1
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	1

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ	14
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร	17
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	19
5. ประวัติความเป็นมาขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	22
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3	11
วิธีดำเนินการวิจัย	11
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	11
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	11
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
ขั้นตอนการสร้างและการทดสอบเครื่องมือวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	48
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	79
บทที่ 5	47
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	47

สังเขปการวิจัย	47
สรุปผลการวิจัย	82
อภิปรายผลการวิจัย.....	87
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย	92
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	93
บรรณานุกรม	95
ประวัติผู้เขียน.....	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาใช้	14
ตาราง 2 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจิตใจที่นำมาใช้	17
ตาราง 3 แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศภายในองค์กรที่นำมาใช้	19
ตาราง 4 แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศภายในองค์กรที่นำมาใช้	22
ตาราง 5 ชื่อกองงาน จำนวนพนักงาน และขนาดตัวอย่างในแต่ละกองงาน.....	32
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่	50
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ	52
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ จำแนกเป็นรายด้าน.....	53
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศภายในองค์กร จำแนกเป็น รายด้าน.....	55
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศภายในองค์กร จำแนกเป็นราย ด้าน	56
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	60
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test	62
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามเพศ	62

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test	64
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามอายุ	64
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test.....	66
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	66
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test	67
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา	68
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	69
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test.....	71
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง หนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของพนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม	73
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter.....	74
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของบรรยากาศภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม	76

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter.....	77
ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	79



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
--	---



บทที่ 1

บทนำ

ประวัติความเป็นมา

ในปัจจุบันสังคมการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านรูปแบบของการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อน เป็นต้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้บางองค์กรประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน โดยการประสบความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ พนักงานในองค์กรหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรต้องมีการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Commitment) ให้มากขึ้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกและพฤติกรรมที่มุ่งมั่นของพนักงานที่มีความต้องการคงสถานะการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีความเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร และมีความต้องการลาออกน้อยที่สุด

วราญา วงศ์ตันหวด (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับองค์กร และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานประกอบกับการสร้างผลงานให้กับองค์กรไปอีกยาวนาน ซึ่งจากการศึกษาของ Mowday, Steers และคณะ (1979) อ้างถึงใน สุธาริณี วงศ์ใหญ่ (2563) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มการลาออกในอัตราที่ต่ำ เนื่องจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และจากการศึกษาของ Buchanan (1974) อ้างถึงใน รมิตา ประวัติ (2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของพนักงานได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันเป็นทัศนคติของพนักงานโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงทัศนคติส่วนบุคคลของพนักงานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออก และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากพนักงานมีความเต็มใจ ทุ่มเท และอุทิศตนเองเพื่อองค์กร หากองค์กรใดมีปัญหาเรื่องพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรอาจได้รับผลกระทบในเรื่องการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และ

อาจทำให้นำไปสู่การลาออกในที่สุด จึงทำให้การทำงานเกิดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากขาดพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ เมื่อตำแหน่งงานนั้นว่างทำให้องค์กรต้องจัดหาพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน พร้อมค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนากับพนักงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในตำแหน่งงานนั้น หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกสูงก็จะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นขาดความน่าเชื่อถือ

ปัจจัยจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ Frederick Herzberg (1959) อ้างถึงใน Herzberg, Mausner, และ Snyderman (2011) พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้พนักงานอยากทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะสภาพแวดล้อมรอบด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้พนักงานเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานแย่ลง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงานมากขึ้นเพราะความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง ปริมาณและคุณภาพงานก็ลดลงตามเนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติส่งผลให้พนักงานไม่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อ และขาดความผูกพันต่อองค์กรไปในที่สุด องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้พนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบต้องเจรจาสื่อสารที่อาจเกิดความเข้าใจผิดกันได้ ส่งผลให้พนักงานต้องโดนตำหนิ และการว่ากล่าวตักเตือนอยู่บ่อยครั้ง เป็นต้น การพบเจอสถานการณ์แบบนี้อาจทำให้พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ หหมดกำลังใจในการทำงานและมองว่าลักษณะของงานนี้ไม่มีความน่าสนใจเนื่องจากโดนบั่นทอนจิตใจ ดังนั้นองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ควรมีการเยียวยาจิตใจพนักงานไม่ว่าจะได้รับผลกระทบมาจากเรื่องใดก็ตาม ซึ่งการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

อีกทั้งองค์กรต้องเผชิญความท้าทายมากมายในปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศภายในที่ทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยู่ทำงานกับองค์กรนาน ๆ จากการศึกษาคูหาของอัจฉรา เบลยสุข (2556) พบว่า พนักงานจำเป็นต้องรับรู้ถึงบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ถึงโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทนที่ได้รับ ความอบอุ่นและการสนับสนุน มีการยอมรับความขัดแย้ง และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบรรยากาศภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของ Brow and Leigh (1996) อ้างถึงใน เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) กล่าวว่า พนักงานที่รับรู้ถึงบรรยากาศภายในองค์กรระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้มีความจำเป็น

อย่างมากในการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีกับพนักงาน เนื่องจากในองค์กรรัฐวิสาหกิจมีพนักงานที่มีอายุต่างกันอยู่มากหรือพนักงานที่มีทัศนคติความคิดในการทำงานที่ไม่เหมือนกันแต่จำเป็นต้องทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศในองค์กรถือเป็นเรื่องที่ต้องครรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ควรคำนึงถึง ทำให้พนักงานในองค์กรรับรู้ถึงโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รับรู้ถึงรางวัลตอบแทนที่ได้รับรับรู้ถึงความอบอุ่นและการสนับสนุน มีการยอมรับความขัดแย้ง และความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้มีความสุขเมื่อได้ทำงานและเกิดความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในเรื่องของความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้กับพนักงาน เพื่อให้้องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและพัฒนาองค์กรต่อไปได้ในอนาคต

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ความสำคัญในการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อนำวิธีการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรมาประยุกต์และปรับใช้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงาน เกิดการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ พนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 98 คน (ข้อมูล ณ เดือน เมษายน 2567 และเนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อองค์กร จึงใช้ชื่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ .05 ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 79 คน และเพิ่มเติมจำนวนตัวอย่างอีก 15% ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 90 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกองงาน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบ จำนวน 90 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

1.2 ปัจจัยเชิงใจ

1.2.1 ด้านความสำเร็จ

1.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.2.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.2.5 ด้านความก้าวหน้า

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร

1.3.1 ด้านโครงสร้าง

1.3.2 ด้านความเป็นอิสระ

1.3.3 ด้านรางวัลตอบแทน

1.3.4 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

1.3.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

1.3.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรตามมาศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง สำนักงานประปาสมุทรปราการ ซึ่งอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีความมั่นคงต่อองค์กร หรือพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา เช่น การตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน และพนักงานมีความรู้สึกที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจะมีความเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรและพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจและตั้งใจในการทำงานที่ อุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ และทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่ยากอยู่และต้องการเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป มีความรู้สึกมั่นคง จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือ ลาออกจากองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก ทำให้ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีความสนใจ มีความเต็มใจ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่

4.1 ด้านความสำเร็จ หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ประสบ ความสำเร็จ มีความสามารถในการทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ไขและ ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเมื่องาน เสร็จสิ้น

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำงานสำเร็จมี คนยอมรับ ได้รับการให้กำลังใจ ได้รับคำชมเชย และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับใน ความสามารถ

4.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ มีคุณค่า มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการใช้ความคิด มีความสำคัญ และมีความท้าทายความสามารถของ พนักงาน ซึ่งงานเหล่านี้ต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาอีกด้วย

4.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและ งานของเขา การมีส่วนร่วมได้รับโอกาสในการมอบหมายงาน ได้รับความน่าเชื่อถือและความ ไว้วางใจ ปริมาณงานและการควบคุมงานที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมพอดี

4.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีโอกาสในการเรียนรู้และศึกษาความรู้เพิ่มเติม จนไปถึงขั้นมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจาก เดิมเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว

5. บรรยาการภายในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

ของพนักงาน และบรรยากาศภายในองค์กรที่พึงประสงค์ต้องส่งผลที่ดีต่อพนักงาน โดยจะมีลักษณะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับรูปแบบวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งเป็นทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปกครองกฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจน และนโยบายการบริหารงานขององค์กร

5.2 ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับการมีอิสระในทางความคิดและการแสดงออกทางความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อชีวิตการทำงาน

5.3 ด้านรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งต้องมีความยุติธรรมเป็นไปตามผลงานและความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

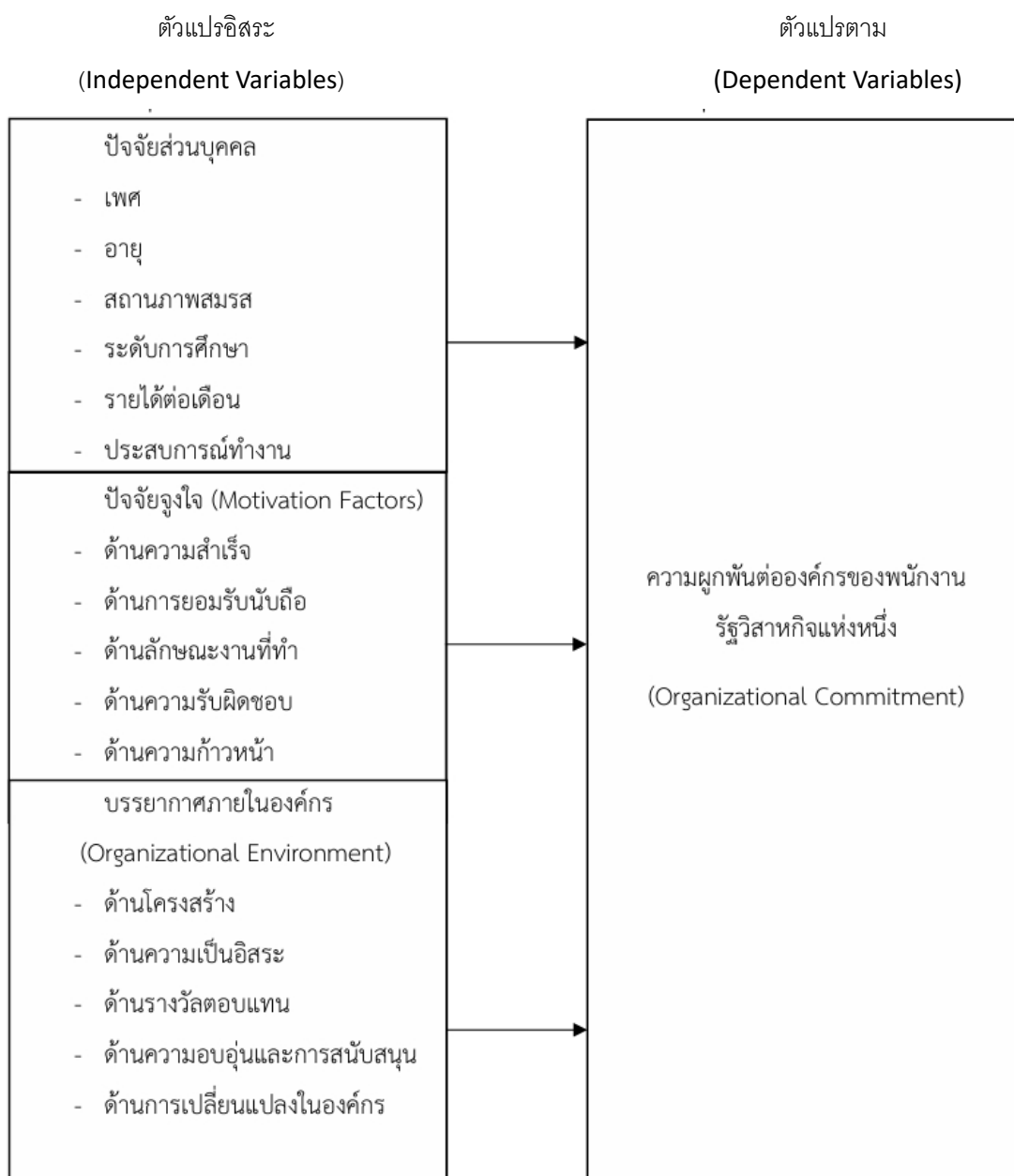
5.4 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น มิตรภาพ และการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร

5.5 ด้านการยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการเผชิญหน้า และตกลงแก้ไขร่วมกันเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น

5.6 ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งานในองค์กร รวมถึง ความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

3. บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ประวัติความเป็นมาขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. Kotler (2000) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในการดำเนินการทางด้านการตลาดนั้น คือ

1. เพศ (Gender) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมากเพราะเพศที่ต่างกัน มีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูการปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่ต่างกันอย่างมากโดยส่วนใหญ่

2. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสงี่ยม และเป็นผู้ตาม หรือเป็นภรรยาที่ดีทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรส (Status) เป็นสถานภาพของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง เป็นต้น โดยในการดำเนินการทางการตลาดจะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้เพื่อทำให้เกิดการนำเสนอขายสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล รวมถึงเหมาะสมกับสถานภาพทางครอบครัวประเภทต่าง ๆ ด้วย

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติ หรือระดับของความคิดของผู้บริโภคเป็นอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และความสนใจในสิ่งต่าง ๆ ได้โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนใหญ่จะมีการดำรงชีวิตดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

5. อาชีพ (Occupation) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เพราะอาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็น และความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจเลือกสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้การออมทรัพย์อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาด ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อคนที่มียาได้ต่ำ ต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อสินค้าที่มีคุณภาพ และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพ และรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เป็นต้น

7. ขนาดของครอบครัว เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากขนาดของครอบครัวที่แตกต่างกัน เช่น การมีบุตรหลานจำนวนที่

แตกต่างกันย่อมมีความต้องการ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ชีวิต และการเลือกซื้อสินค้าและบริการต่าง ๆ แตกต่างกันตามความเหมาะสม และตามลักษณะของขนาดครอบครัวต่าง ๆ เป็นต้น

8. ลักษณะที่พักอาศัย เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากที่พักอาศัยแต่ละสถานที่ย่อมมีความแตกต่างกัน การใช้สินค้าและบริการต่าง ๆ ก็จะมีการออกแบบมาเพื่อให้เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับที่พักอาศัยต่าง ๆ เช่น การพักในบ้านพัก ก็จะไม่มีการจำกัดในการซื้อสินค้าและบริการ เช่น การเลี้ยงสุนัข การซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า และสินค้าประเภทอื่น ๆ และมีความแตกต่างกับลักษณะที่พักอาศัยแบบหอพัก เป็นต้น

2. Belch (2004) ในงานวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรมการตัดสินใจ และอัตราการซื้อสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะ เพศที่ต่างกัน มักมีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่าง โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูการปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชายและเด็กผู้หญิงที่ต่างกันอย่างมาก โดยส่วนมากเด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออกและมีความรับผิดชอบ เพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสถียรเป็นผู้ตาม หรือเป็นภรรยาที่ดีทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่า

3. สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้างหรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภคทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์และ

พฤติกรรมที่ซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้างหรือเป็นหม้ายจะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหราทันสมัยมีเอกลักษณ์

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษามีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกรหรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใดเพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

6. รายได้ (Income) หรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อราคาสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานการณ์เหล่านี้ประกอบด้วย รายได้, การออมทรัพย์, อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อคนที่มียาได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก การศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ในมิติต่าง ๆ 6 มิติ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานการณ์การสมรส

จากแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแนวคิดของ Kotler (2000) มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตาราง 1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาใช้

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล
Kotler (2000)	ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

1. Frederick Herzberg (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานด้วยความพอใจและความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานมีความสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความสามารถในการแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เมื่องานเสร็จสิ้น ก็เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน เกิดความรู้สึกพอใจในผลงาน และมีความรู้สึกได้รับการเปิดโอกาสการตัดสินใจในการทำงานของตนได้ตามความเหมาะสม

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ จากที่ทำงานและพนักงานในองค์กร การได้รับคำชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ซึ่งงานเหล่านั้น อาจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสำคัญ เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีคุณค่า และต้องเป็นงานที่ถนัดตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การมีส่วนร่วม หรือการได้มีโอกาส ได้รับมอบหมายงาน การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ มีปริมาณงานและมีการควบคุมงานที่เหมาะสม

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งเป็นปัจจัยในการจูงใจให้พนักงาน อยากทำงานต่อไปในองค์กร

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งถ้าให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหาร การติดต่อสื่อสารภายในขององค์กร มีนโยบาย ในการควบคุมดูแลระบบ ขั้นตอนขององค์กร โดยมีข้อบังคับวิธีการทำงานการจัดการ วิธีการบริหารงาน มีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม และมีการแจ้งให้นโยบายทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการดูแลควบคุม (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชา ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน การมอบหมายงานที่ชัดเจน การรับฟังความคิดเห็น การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง กิริยาหรือวาทะ และการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ความร่วมมือกัน และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง กิริยาหรือวาทะ และการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ความร่วมมือกัน และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง กิริยาหรือวาทะ และการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ความร่วมมือกัน และได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพที่มีความสำคัญของงานต่อบริษัท มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคง ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ชื่อเสียง และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในองค์กร

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความรู้สึกที่ได้รับมาจากการทำงาน อาจมีทั้งความรู้สึกที่ดีและไม่ดี

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแสง สี เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น ชั่วโง่งในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) หมายถึง ผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของงานที่ทำให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานในการทำงานที่ดีอีกด้วย

2. Maslow (1970) กล่าวไว้ว่า เป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ที่ไม่มีสิ้นสุด ซึ่งลำดับขั้นตอนตามทฤษฎีของ Maslow จะแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด อย่างเช่นเรื่องของปัจจัย 4 ซึ่งประกอบด้วยอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค นอกจากนี้ยังมีน้ำ ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการทางร่างกายมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อเมื่อร่างกายต้องการสิ่งที่ตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of Safety Needs) หมายถึง ความต้องการให้ชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เนื่องจากมนุษย์ไม่ต้องการเผชิญกับความไม่แน่นอนในการใช้ชีวิต ดังนั้นมนุษย์ต้องมีหลักประกันชีวิตและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) หมายถึง หลังจากได้รับการตอบสนองทั้งสองขั้นแล้ว โดยจะส่งผลให้มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เริ่มจากการสนใจและส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มีความรู้สึกว่าถูกยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งความต้องการนี้คือการได้รับการยอมรับและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem or Status Needs) หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่ต้องการการชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ซึ่งเป็นความต้องการสร้างสถานภาพให้สูงขึ้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self Realization) หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการของ

ความคาดหวังและความนึกคิด ความใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลลัพธ์ที่สูงที่สุดในทัศนะของตน ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สูงที่สุด

ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจและมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ (Achievement) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) ซึ่งจะใช้ปัจจัยนี้เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 2 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจที่นำมาใช้

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ
Frederick Herzberg (1959)	- ด้านความสำเร็จ (Achievement) - ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) - ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) - ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) - ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร

1. Dessler (1975) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้และความเข้าใจที่พนักงานมีต่อองค์กร ความรู้สึกของพนักงานในแง่ความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความเอาใจใส่ ด้านความอบอุ่น ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการเปิดโอกาส ด้านโครงสร้าง และด้านการให้ผลตอบแทน

2. Porter, Bigley, และ Steers (2003) กล่าวว่า วิธีสร้างบรรยากาศที่ดีคือการทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรมีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะมีการบริหารจัดการ

3. Kelly (1980) ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 6 ด้าน เพื่อนำมาใช้ในการชี้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปกครองกฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนและนโยบายการบริหารงานขององค์กร

2. ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับการมีอิสระในทางความคิดและการแสดงออกทางความคิดเห็นโดยไม่มีผลกระทบในทางลบต่อชีวิตการทำงาน

3. ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งต้องมีความยุติธรรมเป็นไปตามผลงานและความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความอบอุ่น มิตรภาพและการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กร

5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการเผชิญหน้าและตกลงแก้ไขร่วมกันเมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้น

6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้งานในองค์กร รวมถึง ความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กรเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้แนวคิดและทฤษฎีของ (Kelly, 1980) ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตาราง 3 แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาภายในองค์กรที่นำมาใช้

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของบรรยากาภายในองค์กร
Kelly (1980)	- ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) - ด้านความเป็นอิสระ (Autonomy) - ด้านรางวัลตอบแทน (Reward) - ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) - ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. BUCHANAN II (1972) กล่าวว่า ความสำเร็จของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ข้อผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กรที่องค์ประกอบด้านจิตวิทยามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความและทัศนคติที่ค่อนข้าง ซับซ้อน ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกส่วนตัวที่มีความเกี่ยวข้องเป็นพวกเดียวกับองค์กร
2. ความรู้สึกของการมีส่วนร่วมหรือผูกพันทางจิตวิทยา ในหน้าที่ของพนักงานที่มี ต่อองค์กร
3. ความรู้สึกจงรักภักดีและชื่นชมองค์กร โดยแสดงออกได้จากความไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร

2. Salancik (1977) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีพฤติกรรมที่มีความ ต้องการขององค์กรมากกว่าส่วนตัวที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่ง พนักงานจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีและอยากเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป มีการยอมรับและยึดมั่นในวัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจ ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความปรารถนาของ พนักงานที่อยู่กับองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักให้กับองค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) ความผูกพันที่ตัดสินใจที่จะยกเลิกไม่ได้และไม่สามารถถอนตัวได้ ซึ่งไม่ได้หมายความว่ามีความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์กรในระดับสูง เพราะเป็นความรู้สึกที่ต้องยึดติดกับองค์กร ความผูกพันลักษณะนี้เป็นเพียงความรู้สึกที่ต้องผูกมัดกับองค์กรเท่านั้น และพนักงานจะหาเหตุผลมาสนับสนุนที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้เอง

4. Allen และ Meyer (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายถึง เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร (Affective Commitment) หมายถึง เป้าหมายขององค์กรและพนักงานสามารถรวมไปในทางเดียวกันได้ มีความสอดคล้องกัน ซึ่งถ้าหากพนักงานยอมรับกับค่านิยมขององค์กรได้ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมว่าเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร พนักงานจะกระตือรือร้นและมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานมีความรู้สึกรักและสนุกกับงานที่ทำ พนักงานสามารถรับรู้และยอมรับถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นนี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ทำให้มีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะก้าวหน้าภายในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความเต็มใจ ความพยายามอย่างเต็มที่ และความตั้งใจที่จะอุทิศแรงใจ แรงกาย ความรู้ความสามารถ ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ และความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งพนักงานจะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม คือ ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการกลัวตักเตือนและการสูญเสียอาจกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งการสูญเสียเหล่านี้อาจเป็นตัวเงิน ความเป็นมืออาชีพ หรือสังคม ซึ่งจะเพิ่มขึ้นตามอายุและประสบการณ์ ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานอยู่ในตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ หรือผ่านการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งภายในองค์กรเดียว

1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดี เชื่อสัจย์ต่อองค์กร มีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่ลาออกหรือโยกย้ายไปไหน ซึ่งความมุ่งมั่นประเภทนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมีความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะพอใจหรือไม่พอใจกับบทบาทหน้าที่หรือแม้ว่าพนักงานมีความต้องการแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าก็ตาม พนักงานจะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรต่อไปเพราะมันเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่จะทำ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้อาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย พนักงานอาจรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะองค์กรได้ลงทุนเงินหรือเวลาในการฝึกอบรมพนักงาน หรือบางทีอาจเป็นการให้รางวัลตอบแทน ทำให้เกิดเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และไม่มีความคิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากมีการเปรียบเทียบในด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากทั้งความเป็นสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว หากพนักงานลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือสูญเสียอะไรไปบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานและสังคม พนักงานต้องมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จึงใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (1997) โดยจะอ้างอิงถึงแนวคิดทางด้านทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย 3 ได้แก่ ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร (Affective Commitment) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Continuance Commitment) และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Normative Commitment) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาในภาพรวม

ตาราง 4 แนวคิดและทฤษฎีบรรยาการภายในองค์กรที่นำมาใช้

แนวคิดและทฤษฎี	องค์ประกอบของบรรยาการภายในองค์กร
Allen and Meyer (1997)	- ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร (Affective Commitment) - ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Continuance Commitment) - ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Normative Commitment)

5. ประวัติความเป็นมาขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ซึ่งองค์กรรัฐวิสาหกิจที่กล่าวถึง เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ผลิตและให้บริการเกี่ยวกับน้ำประปาในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ มีทั้งหมด 98 คน แบ่งเป็นกองงานทั้งหมด 4 กอง ได้แก่ กองบำรุงรักษา จำนวน 44 คน กองรายได้ จำนวน 26 คน กองบริการ จำนวน 20 คน และกองธุรกิจบริการ จำนวน 8 คน

เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ.2547 โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จมาทรงเปิดกิจการแห่งนี้ มีกรมสุขภิบาล กระทรวงนครบาลเป็นผู้รับผิดชอบ กิจการได้ก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ ต่อมาได้มีการโอนกิจการให้เป็นรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2510 ประธานกรรมการท่านแรก คือ พล.อ.ประกาศ จารุเสถียร และแต่งตั้งอธิบดีกรมโยธาเทศบาล นายดำรงค์ ชลวิจารณ์ เป็นผู้ว่าการของกิจการแห่งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2539 ประเทศไทยได้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบแพร่กระจายไปเกือบทุกกลุ่มธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจภาคอสังหาริมทรัพย์ การโจมตีค่าเงินบาทส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ ทำให้องค์กรต้องปรับแผนและชะลอการลงทุนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่แปรเปลี่ยนไปในการบริหารภายในได้มีการณรงค์ให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้าน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การให้บริการประชาชนในเชิงรุกให้มากขึ้น สร้างภาพลักษณ์ของการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจในเรื่องความสะอาด รวดเร็ว ถูกต้อง ตรวจสอบได้ รวมทั้งสร้างความมั่นใจในคุณภาพว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานทุกพื้นที่

นอกจากนี้ยังได้เพิ่มศักยภาพของการทำงานในองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสากล จนได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต ISO 9002 ในโรงงานผลิตแห่งหนึ่ง และมีนโยบายจะจัดทำ

มาตรฐาน ISO 9002 ในงานบริการประชาชนที่องค์กรรัฐวิสาหกิจในสาขาต่าง ๆ ต่อไปอีกด้วย โดยมีเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กร

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2542 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2540 โดยต้องการให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ ให้ประชาชนเห็นว่าการดำเนินงานของรัฐมีความโปร่งใส สามารถเข้าตรวจสอบหรือศึกษาค้นคว้าข้อมูลได้ จึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐในระดับกระทรวง ทบวง กรม มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านข้อมูลข่าวสาร จัดสถานที่ และเจ้าหน้าที่สำหรับอำนวยความสะดวกมีหน้าที่บริการข้อมูลข่าวสารพร้อมทั้งจัดทำวรรณคดีสำหรับช่วยในการค้นหาแก่นักงานและประชาชนที่ติดต่อขอข้อมูลทั้งที่มาตนเอง และติดต่อทางโทรศัพท์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยภายในประเทศ

1. กฤตภาดิน มิ่งโสภา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สำเร็จตามกำหนดระยะเวลาขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งรวมถึงความพร้อมทางทักษะ ความรับผิดชอบของบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับบุคคลเองว่าเคยปฏิบัติงานอย่างไรในอดีต และมีความสามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในงานปัจจุบันหรือไม่ ประสพการณ์ในอดีตอาจช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งใหม่ได้มากขึ้น อีกทั้งยังสามารถเปิดโอกาสใหม่ เพื่อพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จในระยะยาวของบุคลากรสายสนับสนุน

2. พิระ แก้วสอาด (2564) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะธนาคารมีการปฏิบัติและให้ความสำคัญทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการได้รับสวัสดิการ สิทธิในการแสดงความคิดเห็น การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการประเมินการปฏิบัติงาน

ด้านอายุ พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยมีความรู้สึกเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก เพราะพนักงานที่มีอายุมากได้ทำงานกับองค์กรมาเป็นเวลานาน จึงรู้สึกเคยชิน เป็นส่วนหนึ่ง และรู้สึกว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า รวมถึงพนักงานที่มีอายุมากมีข้อจำกัดในการย้ายงานใหม่ จึงไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานบ่อย

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความรับผิดชอบ ภาระ และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการดูแลครอบครัว ต้องการความมั่นคงและไม่นิยมเปลี่ยนงานหรือย้ายงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะธนาคารให้ความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องของความสามารถและผลงานของพนักงานมากกว่าให้ความสำคัญที่ระดับการศึกษา

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงมักได้รับสิทธิประโยชน์ ได้รับตำแหน่ง และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่น้อย

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานที่มากสามารถปรับตัวและได้มีการซึมซับค่านิยมให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และยังมีความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับ จึงทำให้พนักงานอยู่ร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานที่น้อย

3. รมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาลซึ่งเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุและระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรขององค์กรจะเริ่มรับในระดับการศึกษาที่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างประจำ บุคลากรจ้างงาน และบุคลากรชั่วคราว ตามลำดับ ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี, 20 ปีขึ้นไป และ 6 – 10 ปี ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่ใช้การอิงระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการจ่ายค่าตอบแทน จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับองค์กรเอกชนหลาย ๆ แห่ง ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงานและอายุการปฏิบัติงาน

4. สุธิมา เกิดสุข และผศ.ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ($\text{Adjust } R^2 = 0.479$) และสามารถทำนายความผูกพันในองค์กรได้ถึงร้อยละ 48 ซึ่งกล่าวได้ว่าการที่พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นจนกระทั่งประสบความสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ รวมไปถึงพนักงานได้รับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำและองค์กรยังมีการสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดให้มีการเลื่อนระดับเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

5. พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด พนักงานนั้นสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ และหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก อาจเป็นเพราะพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด

6. พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจของบริษัทเป็นการขนส่งทำให้เพศหญิงไม่สามารถเปลี่ยนงานได้มากเท่าเพศชาย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขับรถจึงมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา เนื่องจากความสามารถจากการใช้ทักษะในการขับซึ่งจึงแตกต่างจากพนักงานที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร การเงิน การบัญชี อีกทั้งสถานภาพสมรสมีอัตราสูงกว่าสถานภาพโสดและสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องด้วยพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ประสบการณ์ทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

7. วริศรา พันธุนิล (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า หากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า เมื่อองค์กรพัฒนาความพึงพอใจระดับพื้นฐานให้เกิดแก่พนักงานและพัฒนาความพึงพอใจดังกล่าวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง จะทำให้ความพึงพอใจกลายเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนในที่สุด

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า หากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกและแปลผลไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aon Hewit (2003) พบว่า Total Reward เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดระดับ Engagement ของพนักงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต พบว่า หากผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงบวกและแปลผลไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวได้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพที่ดีของพนักงาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีขวัญกำลังใจและอยากทำงาน ซึ่งทำให้ปัญหาการมาสาย การขาดงาน และการมีผลงานตกต่ำลดลงตามลำดับ

8. อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ ไชชนะโชติ (2562) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมอุทิศตนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรก็จะลดน้อยลงไป

9. รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา และพิภพ ปรีดาภิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร: พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า หากต้องการให้พนักงานกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ควรเน้นการพัฒนาองค์กรไปที่ผลตอบแทนและสวัสดิการ และความท้าทายและโอกาสก้าวหน้ามากกว่าวัตถุประสงค์ในการทำงาน แต่หากจะให้พนักงานพยายามอย่างเต็มความสามารถพัฒนาองค์กรไปที่ผลตอบแทนและสวัสดิการ

เพราะฉะนั้นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างความ
ความผูกพันต่อองค์กรคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ วัตถุประสงค์ในการทำงาน และความท้าทาย
และโอกาสก้าวหน้า

10. วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
พบว่า ด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ใน
ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจากพนักงานพนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี
มีความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการสนับสนุนกันสูงภายในทีมงานเป็นอย่างดี
ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

11. อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2562) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจและ
บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซล จำกัด พบว่า บรรยากาศในการทำงานด้าน
ความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการ
เปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นเพราะพนักงานต้องการมีอิสระ
ทางความคิด สามารถเสนอแนวคิดของตนเองได้ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟัง
ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเหล่านั้นโดยปราศจากอคติหรือมีการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งยัง
สามารถลดความขัดแย้งจากการที่ความคิดเห็นไม่ตรงกันและสามารถหาทางออกของปัญหานั้น
ร่วมกันได้อีกด้วย

12. วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัด
อุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง
กัน

13. ณัฐพงษ์ ชัยวัฒนสิทธิกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้
เห็นว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจในการทำงานให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานให้
เสร็จสิ้น อีกทั้งมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจากคำชมเชยของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้มี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

14. ญัฐพงษ์ ชัยวัฒนสิทธิกุล (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต โดยรวม ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายและแผนงานในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งบุคลากรต้องมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อหวังที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ เพื่อได้รับบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการที่ดีในช่วงบั้นปลายชีวิต

15. ปวีณสุตา ปัญญาพันธ์ และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระบบการให้รางวัลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจของบุคลากร รวมถึงสิ่งของอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินและเงินให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกยอมรับวัฒนธรรมองค์การ มีความเต็มใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

16. อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านโครงสร้าง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

DeCotiis และ Summers (1987) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กร กระบวนการขององค์กร และโครงสร้างขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพัน ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

Hoover และ Bruening (1992) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่โสด

และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu และ Farr (1991) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ และการใช้ทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความเกี่ยวข้องในงานมีความสัมพันธ์กับการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 98 คน (ข้อมูลจากองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ เดือนเมษายน 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane Taro, 1970) และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ .05 ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 79 คน และเพิ่มเติมจำนวนตัวอย่างอีก 15% ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 90 คน

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{98}{1+98(0.05)^2}$$

$n = 78.71$ หรือ 79 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละกองงาน ซึ่งองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งนี้มีกองงานทั้งหมด 4 กองงาน ได้แก่ กองบำรุงรักษา กองรายได้ กองบริการ และกองธุรกิจบริการ รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 98 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ตาราง 5 ชื่อกองงาน จำนวนพนักงาน และขนาดตัวอย่างในแต่ละกองงาน

ลำดับที่	ชื่อกองงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1	กองบำรุงรักษา	44	41
2	กองรายได้	26	24
3	กองบริการ	20	18
4	กองธุรกิจบริการ	8	7
รวม		98	90

(ข้อมูลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ณ เดือนเมษายน 2567)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบ 90 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัย ทางผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน เพื่อให้ครอบคลุมกับข้อมูลที่ต้องการในการประมวลผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed – end Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ซึ่งในแต่ละข้อคำถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบสองแนวทาง (Dichotomous) ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) จากการสัมภาษณ์อายุของพนักงานที่น้อยที่สุด คือ 28 ปี และอายุของพนักงานที่มากที่สุด คือ 59 ปี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{59 - 28}{4} \\ &= 7.75 \approx 8\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์การแบ่งระดับของอายุ ดังนี้

2.1 28 – 35 ปี

2.2 36 – 43 ปี

2.3 44 -51 ปี

2.4 52 – 59 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ได้แก่

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หย่าร้าง

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระดับการศึกษา โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ดังนี้

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 – 30,000 บาท

5.3 30,001 – 45,000 บาท

5.4 45,001 – 50,000 บาท

5.5 50,001 – 65,000 บาท

5.6 65,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสบการณ์การทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) ดังนี้

6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

6.2 5 – 12 ปี

6.3 13 – 19 ปี

6.4 20 – 27 ปี

6.5 มากกว่า 28 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ด้านละ 3 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Closed – end Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างของ
 อันตรภาคชั้น (Class Interval) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา,
 2554)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับปัจจัยเชิงใจ แบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับ
 มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับ
 มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับ
 ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับ
 น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับ
 น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร 5 ด้าน จำนวน 16 ข้อ
 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
 ด้านละ 3 ข้อ และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Closed – end Question) มี
 ลักษณะคำถามแบบมาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียง

ตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับบรรยากาศภายในองค์กร แบ่งได้ดังนี้
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า บรรยากาศภายในองค์กร
อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า บรรยากาศภายในองค์กร
อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า บรรยากาศภายในองค์กร
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า บรรยากาศภายในองค์กร
อยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า บรรยากาศภายในองค์กร
อยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง จำนวน 8 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Closed – end Question) มีลักษณะคำถามแบบมาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

5	คะแนน หมายถึง	มากที่สุด
4	คะแนน หมายถึง	มาก
3	คะแนน หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน หมายถึง	น้อย
1	คะแนน หมายถึง	น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนการสร้างและการทดสอบเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในกำหนดขอบเขตงานวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตวิทยาภายใต้ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อสร้างแบบสอบถามโดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยอ้างอิงกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาภายใต้ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับประโยคให้เข้าใจง่าย มีความถูกต้องของสำนวนภาษา สื่อสารออกมาอย่างเข้าใจ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient (α – Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ค่าแอลฟาที่ได้ นั้นแสดงถึงความคงที่ของแบบสอบถาม โดยแอลฟาจะมีค่าระหว่าง 0 α 1 โดยค่าที่ใกล้เคียง 1 มากนั้น แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้
แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตวิทยา

ด้านความสำเร็จ	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.732
ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.727
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.798
ด้านความรับผิดชอบ	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.734
ด้านความก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.746

แบบสอบถามบรรยากาศภายในองค์กร

ด้านโครงสร้าง	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.718
ด้านความเป็นอิสระ	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.721
ด้านรางวัลตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.922
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.740
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.828

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.857
-------------------------	--------------------------------

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดสอบกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 90 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิต บรรยากาศภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยสามารถแบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลในการศึกษาออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self – Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านส่วนบุคคล แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยเชิงจิต แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศภายในองค์กร แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ออกแบบไว้ (Pre - test) และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว ออกเก็บข้อมูลจริง

3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ (Editing) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ (Coding)

4. นำข้อมูลทีลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติดังนี้

5.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร และแบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติดังนี้

5.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน

5.2.2 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยที่ตัวแปร

อิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม และมีระดับการวัดข้อมูลในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายเพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่มที่สำรวจได้
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

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

เมื่อ	X	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
	$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่ม
-------	---	-----	-------------------------------------

ตัวอย่าง

x	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน	ผลของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x^2)$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในการศึกษาวิจัย ไปทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbrac (วิเชียร วิทยอุดม, 2555) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k\overline{\text{Covariance}}/\overline{\text{Variance}}}{1 + (k - 1)\overline{\text{Covariance}}/\overline{\text{Variance}}}$$

คำถามต่าง ๆ	เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
		k	แทน	จำนวนคำถาม
		$\overline{\text{Covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่าง
		$\overline{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t – test Sample) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = $n_1 + n_2 - 2$ โดย

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = v โดยที่

$$v = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{S_1^2/n_1}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2/n_2}{n_2 - 1}}$$

ตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; i = 1 , 2
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจาก
	n_i	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ i
	S_i^2	แทน	ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; i = 1 , 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	df	แทน	องศาความเป็นอิสระ

3.2 สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F – test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe

3.2.1 สถิติ F – test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.2.2 สถิติ Brown – Forsythe (β) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

โดยค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k (1 - n_i/N) s_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ

Brown – Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 การวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) โดยใช้สูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \text{ เมื่อ } n_i \neq n_j$$

เมื่อ $df_w = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่ม

ตัวอย่าง i และ j

MSE แทน ค่า Mean Squared Error (MS_w) จาก

ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) หนึ่งตัวแปร กับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_xX_x$$

เมื่อ $\hat{Y}$ แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
 a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน
 $b_1 \dots b_x$ แทน น้ำหนักคะแนนเหนือสัมประสิทธิ์การถดถอย
 ของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ x ตามลำดับ
 $X_1 \dots X_x$ แทน คะแนนตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ x
 x แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีข้อสมมติฐานสำคัญดังนี้

1. ความเป็นเส้นตรง (Linearity) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องเป็นเส้นตรง
2. ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Independence of errors) ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน
3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (Homoscedasticity) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าคงที่
4. การแจกแจงปกติของความคลาดเคลื่อน (Normality of errors) ความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
5. ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (No multicollinearity) ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง” โดยวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อของตัวแปรที่ต้องการศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน
B	แทน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวพยากรณ์
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มี นัย สำ คัญ ท ำ ง ส ถิ ทิ ที่ ระ ดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ รวมถึงนำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	53	58.9
	หญิง	37	41.1
	รวม	90	100.0
อายุ	28 - 35 ปี	20	22.2
	36 - 43 ปี	28	31.1
	44 - 51 ปี	19	21.1
	52 ปีขึ้นไป	23	25.6
	รวม	90	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	35	38.8
	สมรส	50	55.6
	หย่าร้าง	5	5.6
	รวม	90	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	38.9
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	33	26.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	24.4
	รวม	90	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	6	6.7
	15,001 – 30,000 บาท	33	36.7
	30,001 – 45,000 บาท	26	28.9
	45,001 – 50,000 บาท	6	6.7
	50,001 – 65,000 บาท	11	12.2
	65,001 บาทขึ้นไป	8	8.8
	รวม	90	100.0
ประสบการณ์ การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	8	8.9
	5 – 12 ปี	36	40.0
	13 – 19 ปี	18	20.0
	20 – 27 ปี	18	20.0
	มากกว่า 28 ปี	10	11.1
	รวม	90	100.0

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 90 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 43 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคืออายุ 52 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 28 - 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และอายุ 44 – 51 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ โสด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และ หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ ระดับรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับรายได้ 50,001 – 65,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ระดับรายได้ 65,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ 45,001 – 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 12 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 13 – 19 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ประสบการณ์การทำงาน 20 – 27 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 28 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	28 – 43 ปี	48	53.3
	44 ปีขึ้นไป	42	46.7
	รวม	90	100.0
สถานภาพสมรส	โสด / หย่าร้าง	40	44.4
	สมรส	50	55.6
	รวม	90	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	38.9
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า / สูงกว่าปริญญาตรี	55	61.1
	รวม	90	100.0

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 - 12 ปี	44	48.9
13 ปีขึ้นไป	46	51.1
รวม	90	100.0

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 90 คน ที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28 – 43 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ อายุ 44 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพที่สมรสแล้ว จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือ โสด / หย่าร้าง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า / สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ ระดับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 – 12 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ดังตาราง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จ	4.34	0.62	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.15	0.58	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.13	0.61	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.64	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.91	0.71	มาก
รวม	4.11	0.63	มาก

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในด้านความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.13, 4.02 และ 3.91 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จ			
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานเมื่อสำเร็จ บรรลุเป้าหมายแล้ว	4.29	0.66	มากที่สุด
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.33	0.69	มากที่สุด
3. ท่านสามารถบรรลุเป้าหมายงานที่กำหนดไว้สำเร็จ	4.40	0.51	มากที่สุด
รวม	4.34	0.62	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ			
1. ท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งจากพนักงานในองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงาน	4.16	0.56	มาก
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.14	0.59	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ	4.16	0.58	มาก
รวม	4.15	0.58	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
1. ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.17	0.57	มาก
2. ท่านมีอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์งานได้ตลอดเวลา	4.09	0.66	มาก
รวม	4.13	0.61	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	4.00	0.69	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	4.03	0.61	มาก
3. งานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	4.03	0.63	มาก
รวม	4.02	0.64	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้า			
1. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายหรือการเลื่อนขั้นในตำแหน่ง	3.82	0.76	มาก
2. ปัจจุบันตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าสูง	3.89	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	4.02	0.64	มาก
รวม	3.91	0.71	มาก

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานเมื่อสำเร็จ บรรลุเป้าหมายแล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถบรรลุเป้าหมายงานที่กำหนดไว้สำเร็จ และข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ 4.29 ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งจากพนักงานในองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงาน และข้อท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ข้อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านได้ใช้ความสามารถในการ

ทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ข้อท่านมีอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์งานได้ตลอดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และข้องานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ข้อปัจจุบันตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าสูง และข้อท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนขั้นในตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายกายในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายกายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยายกายในองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยายกายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้าง	4.00	0.69	ดี
ด้านความเป็นอิสระ	4.06	0.58	ดี
ด้านรางวัลตอบแทน	3.94	0.68	ดี
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.04	0.63	ดี
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.09	0.62	ดี
รวม	4.03	0.64	ดี

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์บรรยากาศภายในองค์กรโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกด้าน โดยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านรางวัลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.04, 4.00 และ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศภายในองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้าง			
1. องค์กรของท่านได้กำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.71	ดี
2. องค์กรของท่านกระจายงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.73	ดี
3. องค์กรของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	4.10	0.62	ดี
รวม	4.00	0.69	ดี
ด้านความเป็นอิสระ			
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.56	ดี
2. ท่านมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	4.00	0.62	ดี
3. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหางานที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.12	0.58	ดี
รวม	4.06	0.59	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

บรรยากาศภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านรางวัลตอบแทน			
1. ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานของพนักงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี	3.92	0.67	ดี
2. องค์กรของท่านได้มีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี โดยใช้ระบบของความยุติธรรมในการให้รางวัล	3.98	0.67	ดี
3. องค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างยุติธรรมโปร่งใส	3.92	0.69	ดี
รวม	3.94	0.68	ดี
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน			
1. บรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตร	4.09	0.59	ดี
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานเสมอ	4.13	0.57	ดี
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.73	ดี
รวม	4.04	0.63	ดี

ตาราง 11 (ต่อ)

บรรยากาศภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร			
1. องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.17	0.64	ดี
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน	3.99	0.65	ดี
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อมีการนำระบบต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร	4.08	0.57	ดี
4. ท่านให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติในการทำงานให้ทันกับภาวะปัจจุบัน	4.10	0.64	ดี
รวม	4.09	0.63	ดี

จากตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศภายในองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรด้านโครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อขององค์กรของท่านได้กำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือข้อขององค์กรของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และข้อขององค์กรของท่านกระจายงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านความเป็นอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหางานที่ท่านได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อท่านมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านรางวัลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านได้มีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี โดยใช้ระบบของความยุติธรรมในการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือข้อผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานของพนักงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี และข้อองค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างยุติธรรมโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 3.92

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือข้อบรรยากาศในองค์กรมีความเป็นมิตร และข้อท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือข้อท่านให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติในการทำงานให้ทันกับภาวะปัจจุบัน ข้อท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อมีการนำระบบต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร และข้อท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09 และ 3.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ	4.29	0.59	ดีมาก
2. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนได้ว่าท่านมีหน้าที่การงานที่ดีในองค์กรนี้	4.19	0.63	ดี
3. ท่านมีความรักและภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก	4.34	0.60	ดีมาก
4. ท่านยอมรับรูปแบบการมอบหมายงานใดก็ตามเพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.06	0.63	ดี
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้บอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.26	0.55	ดีมาก
6. ท่านได้รับแรงบันดาลใจจากองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	4.16	0.62	ดี
7. ท่านดีใจที่เลือกทำงานที่นี่	4.30	0.59	ดีมาก
8. ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป	4.29	0.67	ดีมาก
รวม	4.27	0.61	ดีมาก

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก โดยข้อท่านมีความรักและภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือข้อท่านดีใจที่เลือกทำงานที่นี่ ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ ข้อท่านตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป และข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้บอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.29 และ 4.29 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี คือ ข้อท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนได้ว่าท่านมีหน้าที่การงานที่ดีในองค์กรนี้ ข้อท่านได้รับแรงบันดาลใจจากองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด และข้อท่านยอมรับรูปแบบการมอบหมายงานใดก็ตาม เพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.16 และ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุก

กลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	7.341*	0.008

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equity of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	ชาย	4.1557	0.43709	-1.728	64.150	0.089
	หญิง	4.380	0.56989			

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทีอิสระค่าที่ (Independent t - test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	0.353	0.554

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.554 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equity of Means					
	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	23 – 43 ปี	3.981	0.46503	-2.512*	88	0.014
	44 ปีขึ้นไป	4.160	0.48534			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t – test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นั่นคือมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.179 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 23 – 43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	0.150	0.669

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.669 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equity of Means					
	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	โสด / หย่าร้าง	4.063	0.47543	0.643	85.453	0.522
	สมรส	3.996	0.50163			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทีอิสระค่าที่ (Independent t – test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.522 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	0.654	0.421

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.421 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร		t-test for Equity of Means				
	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.035	0.45634	0.15	88	0.882
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า / สูงกว่า ปริญญาตรี	4.019	0.51203			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.882 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	0.028	0.867

จากตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.867 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร		t-test for Equity of Means				
	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.965	0.48454	-1.037	88	0.303
	30,001 บาทขึ้นไป	4.072	0.49123			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t – test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.303 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t - test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p - value
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	0.975	0.326

จากตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.326 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		t-test for Equity of Means				
	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p - value (2-tailed)
ความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 – 12 ปี	3.921	0.44932	-2.015*	88	0.047
	13 ปีขึ้นไป	4.125	0.50826			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t – test) พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.204 โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 – 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

กำหนดให้ Y = ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

x_1 = ด้านความสำเร็จ

x_2 = ด้านการยอมรับนับถือ

x_3 = ด้านลักษณะงานที่ทำ

x_4 = ด้านความรับผิดชอบ

x_5 = ด้านความก้าวหน้า

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของพนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	13.514	1	13.514	133.347*	0.000
Residual	8.918	88	0.101		
Total	22.432	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง				
	B	SE(b)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Contant)	0.440	0.311		1.414	0.161
ด้านความสำเร็จ (x_1)	0.298	0.093	0.282	3.191*	0.002
ด้านการยอมรับนับถือ (x_2)	0.120	0.096	0.122	1.248	0.215
ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_3)	0.387	0.078	0.442	4.983*	0.000
ด้านความรับผิดชอบ (x_4)	0.076	0.102	0.084	0.741	0.461
ด้านความก้าวหน้า (x_5)	0.026	0.089	0.033	0.291	0.772
R = 0.820					$R^2 = 0.672$
Adjusted $R^2 = 0.652$					SE = 0.296

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านความสำเร็จ (x_1) และด้านลักษณะงานที่ทำ (x_3) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 65.2 (Adjusted $R^2 = 0.652$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.440 + 0.387 (x_3) + 0.298 (x_1)$$

จากสมการ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพยากรณ์ ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม (Y) ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_3) และด้านความสำเร็จ (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.387 และ 0.298 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยที่เป็นกำหนดความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (Y) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากพนักงานที่มีปัจจัยจูงใจทุกด้านมีค่าคงที่ มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (Y) เท่ากับ 0.440 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยจูงใจอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น 0.387 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยจูงใจอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น 0.298 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยจูงใจอีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (Y) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (x_2), ด้านความรับผิดชอบ (x_4) และด้านความก้าวหน้า (x_5) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยายกายภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีบรรยายกายภายในองค์กรแตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

H_1 : พนักงานที่มีบรรยายกายภายในองค์กรแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p - value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

กำหนดให้ Y = ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

x_1 = ด้านโครงสร้าง

x_2 = ด้านความเป็นอิสระ

x_3 = ด้านรางวัลตอบแทน

x_4 = ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

x_5 = ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของบรรยายกายภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
Regression	13.684	5	2.737	26.281*	0.000
Residual	8.748	84	0.104		
Total	22.432	89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของบรรยายกายภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม พบว่า มีค่า p - value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีบรรยายกายภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Enter

ปัจจัยสนใจ	ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง				
	B	SE(b)	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Contant)	1.047	0.291		3.591	0.001
ด้านโครงสร้าง (x_1)	0.117	0.96	0.139	1.223	0.225
ด้านความเป็นอิสระ (x_2)	0.127	0.106	0.133	1.198	0.234
ด้านรางวัลตอบแทน (x_3)	0.220	0.86	0.272	2.566*	0.012
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (x_4)	0.061	0.114	0.065	0.535	0.594
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (x_5)	0.267	0.119	0.284	2.241*	0.028
			R = 0.781	R ² = 0.610	
			Adjusted R ² = 0.587	SE = 0.323	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านรางวัลตอบแทน (x_3) และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (x_5) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและสามารถพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 58.7 (Adjusted R² = 0.587) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.047 + 0.267 (x_5) + 0.220 (x_3)$$

จากสมการ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพยากรณ์ ความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (x_5) และด้านรางวัลตอบแทน (x_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.267 และ 0.220 ซึ่งหมายความว่าบรรยาภาศภายในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (x_5) และด้านรางวัลตอบแทน (x_3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยรวม (Y) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากบรรยาภาศภายในองค์กรทุกด้านมีค่าคงที่ มีความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (Y) เท่ากับ 1.047 หน่วย

หากบรรยาภาศภายในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น 0.267 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยอื่นๆ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากบรรยาภาศภายในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กร (Y) เพิ่มขึ้น 0.220 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยอื่นๆ อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (Y) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (x_1), ด้านความเป็นอิสระ (x_2), และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (x_4) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่าง กัน		
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง		
ปัจจัยจูงใจ		
- ด้านความสำเร็จ	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านการยอมรับนับถือ	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านลักษณะงานที่ทำ	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความรับผิดชอบ	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความก้าวหน้า	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง		
บรรยากาศภายในองค์กร		
- ด้านโครงสร้าง	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความเป็นอิสระ	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านรางวัลตอบแทน	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	Multiple Regression	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	Multiple Regression	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสพการณ์การทำงาน รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และวิธีการสร้างบรรยากาศภายในให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสพการณ์การทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ความสำคัญในการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อนำวิธีการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรมาประยุกต์และปรับใช้กับพนักงานเพื่อทำให้พนักงาน เกิดการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันไป มีความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกันไป

2. พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

3. บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีอายุ 28 – 43 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 12 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานเมื่อสำเร็จ บรรลุเป้าหมายแล้ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถบรรลุเป้าหมายงานที่กำหนดไว้สำเร็จ และข้อท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการยอมรับในตำแหน่งจากพนักงานในองค์กรที่ท่านได้ปฏิบัติงาน และข้อท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ข้อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านมีอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์งานได้ตลอดเวลาตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน และข้องานที่ท่านได้รับผิดชอบนั้นมีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่านตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้งานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อปัจจุบันตำแหน่งงานของท่านมีโอกาส

ก้าวหน้าสูง และข้อท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายหรือการเลื่อนขั้นในตำแหน่ง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกด้าน โดยด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง และด้านรางวัลตอบแทน ตามลำดับ

ด้านโครงสร้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านได้กำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อองค์กรของท่านกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และข้อองค์กรของท่านกระจายงานอย่างยุติธรรม และเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

ด้านความเป็นอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ โดยข้อท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาที่ท่านได้รับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อท่านมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ด้านรางวัลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านได้มีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี โดยใช้ระบบของความยุติธรรมในการให้รางวัล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานของพนักงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี และข้อองค์กรของท่านสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างยุติธรรมโปร่งใส ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ โดยข้อท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงานเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อบรรยากาศภายในองค์กรมีความเป็นมิตร และข้อท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติในการทำงานให้ทันกับภาวะปัจจุบัน และข้อท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อมีการนำระบบต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร และข้อท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก โดยข้อท่านมีความรักและความภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านตั้งใจที่เลือกทำงานที่นี่ ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ ข้อท่านตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป และข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้บอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี คือ ข้อท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนได้ว่าท่านมีหน้าที่การงานที่ดีในองค์กรนี้ ข้อท่านได้รับแรงบันดาลใจจากองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด และข้อท่านยอมรับรูปแบบการมอบหมายงานใดก็ตาม เพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 23 – 43 ปี

พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 – 12 ปี

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.2

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.7

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 **อายุ** พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 23 – 43 ปี เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 23 – 43 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป เพราะพนักงานมีความรู้สึกเคยชินเนื่องจากทำงานกับองค์กรมานาน ต้องการความมั่นคง และไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ แก้วสอาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.2 **ประสบการณ์การทำงาน** พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงาน 13 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 – 12 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้นตามกาลเวลา มีความเข้าใจและซึมซับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างลึกซึ้ง รวมถึงผลประโยชน์สะสม เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรทิพย์ จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน

1.3 **เพศ** พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งไม่มีการแบ่งการปฏิบัติและให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ แก้วสอาด (2564) ได้

ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนมากมีความสนใจโอกาสในการเรียนรู้หรือมีความมุ่งมั่นในงานมากกว่าสถานภาพสมรสของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม, 2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

1.5 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจมีระบบการบริหารและการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมาตรฐานชัดเจน พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับการปฏิบัติและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน และมีความมั่นคงในอาชีพสูงไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ แก้วสอาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจมีระบบการขึ้นเงินเดือนที่แน่นอนตามประสบการณ์การทำงาน มีสวัสดิการที่ครอบคลุมและเท่าเทียม เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัว หรือมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบำเหน็จบำนาญที่มั่นคง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรมิตา ประวัติ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2. พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ และด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตรงกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเป็นผลสำเร็จ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานและองค์กรมากขึ้น และอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรนทัย จารุทวีผลนุกุล และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์งานได้ตลอดเวลา และมีความสุขกับงานที่ทำ แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงาน การออกแบบงานที่เหมาะสมจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างและรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathieu และ Farr (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณะ การได้รับข้อมูลป้อนกลับ การใช้ทักษะที่หลากหลาย และความมีอิสระ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานส่วนมากได้รับการยอมรับในผลงานของตนจากพนักงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นเรื่องปกติ และได้รับความไว้วางใจเสมอเพราะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่แน่นอน การยอมรับนับถือจึงยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ เพราะมีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์สิทธิกุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีขอบเขตที่ชัดเจน พนักงานส่วนมากจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นมากกว่า เช่น ด้านรางวัลตอบแทน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริมา เกิดสุข และผศ.ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ด้านความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีความก้าวหน้าที่ชัดเจนตามระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และมีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือเลื่อนขั้นไปตามอายุงานและระเบียบ ดังนั้นความก้าวหน้าของตำแหน่งงานจึงไม่ถือว่าเป็นเป้าหมายหลักของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ชัยวัฒน์ สิทธิกุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3. บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ดังนี้

ด้านรางวัลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจมีการนำผลงานของพนักงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี มีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี โดยใช้ระบบของความยุติธรรมในการให้รางวัล และสามารถชี้แจงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนให้กับพนักงานได้อย่างยุติธรรมโปร่งใส ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณ์สุดา

ปัญญาชน และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระบบการให้รางวัล ไม่ว่าจะเป็นการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเงินและสิ่งของอื่นที่ไม่ใช่เงินให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกยอมรับวัฒนธรรมองค์การ มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา และพิภพ ปรีดาภิรัตน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า หากต้องการให้พนักงานกล่าวถึงองค์กรในแง่ดี ควรเน้นการพัฒนาองค์กรไปเพื่อผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้พนักงานพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนี้มีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน และมีการให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงานให้ทันกับภาวะปัจจุบันอยู่เสมอ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัศรายุทธ์ กาญจนเสถียร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย แอลไซเคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านโครงสร้าง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรได้กำหนดโครงสร้างองค์กรและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน กำหนดนโยบายและกระจายงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานมีการเข้าใจและคุ้นเคยในระบบหรือขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานยานอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านโครงสร้างไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานยานอโศก

ด้านความเป็นอิสระ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครายุทธ์ กาญจนเสถียร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจมักมีความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงและได้รับสวัสดิการที่ดีอยู่แล้ว และด้วยวัฒนธรรมองค์กรรัฐวิสาหกิจเน้นระบบอาวุโสและความเป็นทางการ ทำให้พนักงานคุ้นเคยกับความสัมพันธ์แบบทางการมากกว่าความอบอุ่นใกล้ชิด จึงไม่ได้พิจารณาจากด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ได้ศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย การปรับปรุง การพัฒนาและการวางแผน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านอายุและประสบการณ์การทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีการจัดทีมงานให้เหมาะสมตามช่วงอายุ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวัยและมีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำงานต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน หรือขั้นตอนในการทำงานต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่รู้สึกถูกแบ่งแยกด้วยความสัมพันธ์ที่เน้นแต่ความเป็นทางการ ทำให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุราชการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้าน

อายุและด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนความสำเร็จในงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด KPIs และเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ สร้างระบบการติดตามความก้าวหน้าของงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยลักษณะงานที่ควรมีการออกแบบงานให้มีความหลากหลายและท้าทาย เพื่อป้องกันความเบื่อหน่าย แต่ต้องมีขอบเขตงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างขององค์กร และจัดให้มีการประชุมติดตามงานและให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จและด้านลักษณะงานที่ทำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ผู้บริหารควรคำนึงว่าการสร้างสมดุลระหว่างรางวัลตอบแทนและการบริหารความเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ได้ ดังนั้นควรสร้างระบบรางวัลพิเศษสำหรับพนักงานที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของลักษณะงานที่ทำหรือเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศภายในองค์กร ด้านรางวัลตอบแทนและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายประชากรในการวิจัย โดยทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับองค์กรรัฐวิสาหกิจเขตสาขาอื่น ๆ หรือเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่เป็นสำนักงานใหญ่ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีน้อย อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน มีโอกาสที่ค่าความผูกพันต่อองค์กรที่ได้มาอาจไม่สะท้อนความเป็นจริงทั้งหมด

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรเพิ่มเติมในการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์รายบุคคล หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ควบคู่กันช่วยทำให้องค์กรสามารถเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของพนักงานได้รอบด้าน ทำให้สามารถสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อีกด้วย



บรรณานุกรม

- Allen, N. J., และ Meyer, J. P. (1997). Appendix: Measurement of Affective, Continuance, and Normative Commitment *Commitment in the Workplace*, 1997: United States: SAGE Publications, Incorporated.
- Belch, G. E. (2004). *Advertising and promotion : an integrated marketing communications perspective* (6th .): Boston : McGraw-Hill.
- BUCHANAN II, B. (1972). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*: Yale University.
- DeCotiis, T. A., และ Summers, T. P. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human relations* (New York), 40(7), 445-470.
- Dessler, G. (1975). *Organization and management : a contingency approach*: Englewood Cliffs. : Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., และ Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (1): Transaction publishers.
- Hoover, T. S., และ Bruening, T. H. (1992). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*, 8(2), 49-64.
- Kelly, J. (1980). *Organizational Behavior*. Irwin, IL : McGraw-Hill.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management* (Millennium .): Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Mathieu, J. E., และ Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127-133.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., และ Steers, R. M. (2003). Motivation and work behavior.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Yamane Taro. (1970). *Statistics : an introductory analysis* (2nd .): New York : Harper & Row.

- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยายการองค์การกับความผูกพันในงาน ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่). สืบค้นจาก
<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:95501>.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/268108/182097)
[thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/268108/182097](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/268108/182097)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4..): กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 15.):
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31.):
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย : แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ (พิมพ์
ครั้งที่ 1..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ณัฐพงษ์ ชัยวัฒนศิริกุล. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมพลศึกษา
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2273/1/gs611130474.pdf)
[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2273/1/gs611130474.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2273/1/gs611130474.pdf)
- ปวีณสุตา ปัญญาชนันท์ และทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู. *Journal of Modern
Learning Development* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 9(10).
- พัชรนัย จารุทวีผลบุญ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น,
2(3). สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/247914>
- พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ

- พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1595/1/gs621130270.pdf>
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก <https://buuir.buu.ac.th/jspui/bitstream/1234567890/10219/1/61920164.pdf>
- รัตนภรณ์ ศรีแก้วดารา และพิภพ ปรีดาภิรัตน์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร : พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารธรรมศาสตร์, 38. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tujo/article/view/184494>.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี). สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5810038231_5903_6367.pdf.
- วิธรา พันธุณิล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3085/1/TP%20HOM.003%202562.pdf>
- วารุณพร เชื้อวณิชช์ และธรรมวิมล สุขเสริม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร :
- กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทผลิตน้ำแข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 4(2). สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/jmsr4-2-007/166494>
- วิเชียร วิทยอุดม. (2555). หลักการตลาด = *Principles of marketing* (พิมพ์ครั้งที่ 1..): นนทบุรี : คณะบุคคลวิทยอุดมสาส์น จัดจำหน่าย.
- จิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). บรรยากาต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม.(การจัดการ))--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ).

thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2099

สุธาริณี วงศ์ใหญ่. (2563). การพัฒนาองค์การและการมีส่วนร่วมในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2563. (ปริญาญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/883/1/gs611130136.pdf)

thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/883/1/gs611130136.pdf

สุธิมา เกิดสุข และผศ.ดร.ดวงพร พุทธวงศ์. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. . วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น 18.

สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/249020/168673>

อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี). สืบค้นจาก

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1579/3/apipong.chot.pdf>

อัศรายุต์ กาญจนเสถียร. (2562). ทักษะแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี).

สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3686/1/RMUTT-167601.pdf>

อัฉรวา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี, ปทุมธานี). สืบค้นจาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/2005/1/139310.pdf>.



ประวัติผู้เขียน

