



ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด

INTERNAL ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF DENSO TOOL & DIE (THAILAND) CO., LTD. EMPLOYEES

พรอนันต์ ทิพย์สมบัติ  
PHORNANAN THIPSOMBAT

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2561



ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด

INTERNAL ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF DENSO TOOL & DIE (THAILAND) CO., LTD. EMPLOYEES

พรอนันต์ ทิพย์สมบัติ  
PHORNANAN THIPSOMBAT

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ได้ย (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อ นามสกุล      นายพรอนันต์ ทิพย์สมบัติ

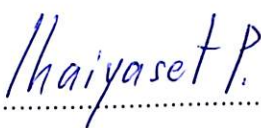
ชื่อปริญญา      บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชา      การจัดการ

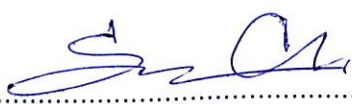
คณะ      บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา      ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

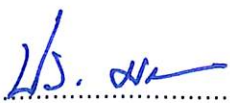
  
.....ประธานกรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ณัฐชา อ่างไรไชติ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่... 20 ...เดือน... กันยายน ...พ.ศ. 2561

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อ นามสกุล	พรอนันต์ ทิพย์สมบัติ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2561

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของบริษัท เด็นโซ่ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัดและ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน( $\sigma$ ) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho ( $\rho$ )) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นต่อน (Stepwise Regression) ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เด็นโซ่ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยภายในองค์กร, ความผูกพัน , บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

Independent Study Title	Internal Organizational Factors Affecting Organizational Commitment of DENSO Tool & Die (Thailand) Co., Ltd. Employees
Author	Mr.Phornanan Thipsombat
Degree	Master of Business Administration
Study Field	Management
Faculty	Business Administration Faculty
Academic year	2018

### ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate 1) the opinions towards internal organizational factors affecting organizational commitment of DENSO Tool & Die (Thailand) Co., Ltd. employees, 2) the organizational commitment, and 3) the influence of factors affecting the performance of DENSO Tool & Die (Thailand) Co., Ltd. Employees.

The data were collected from the employees through a questionnaire used as the research tool on organizational factors affecting organizational commitment and analyzed through parameter value, percentage, mean score ( $\mu$ ), standard deviation ( $\sigma$ ), Spearman rank Correlation Coefficient or Spearman's rho, and stepwise regression. The findings revealed that the internal factors affecting the commitment of the employees working at DENSO Tool & Die (Thailand) Co., Ltd. were positively related at the .01 statistical significance.

Key Words: Internal Factors, Commitment, DENSO Tool and Die (Thailand) Co., Ltd.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ และ ดร.ณัฐชา อารังโชติ คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานจนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนต์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ในการประกอบการทำวิจัยและให้ความร่วมมือด้วยในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ หัวหน้างาน พี่ น้อง และเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ที่นี้

พรอนันต์ ทิพย์สมบัติ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 คำถามการวิจัย	4
1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	83
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย	87
3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ในการวิจัย	89

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร	97
4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	104
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	107
4.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นต้น ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม	108
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	112
5.3 สรุปผลการวิจัย	112
5.4 อภิปรายผล	114
5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	123
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	126
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	135
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	137

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	31
2.2	ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแบบเชิงคลัสต์	82
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา	83
3.2	แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา	84
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร	97
4.3	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านหัวหน้างาน	98
4.4	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ	99
4.5	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	100
4.6	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	101
4.7	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ	102
4.8	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมกัน	103
4.9	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน	104

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง	105
4.11	ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	106
4.12	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด	107
4.13	ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด	108
4.14	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	110

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
2.1	แสดงให้เห็นแนวคิดในการประเมินองค์การด้วยปัจจัย 7 ประการของแมคคินเซย์ (McKinsey 7s)	9
2.2	แสดงให้เห็นความสามารถมีรากฐานมาจากความถนัดทางธรรมชาติของคน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง	12
2.3	แสดงความสัมพันธ์ของทัศนคติทั้ง 3	22



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนสำคัญต่อการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีความมหาศาล ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว

ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีสิ่งที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมให้ความร่วมมือและปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องใส่ใจดูแลโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการสร้างชื่อเสียง และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (สุพานี สุฤษฏ์วานิช, 2552 : 79 - 80) เพราะองค์กรที่ดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ดูแลและรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกันของตัวเอง มีความคิดที่จะพูดแก้ตัวให้กับองค์กรเมื่อมีคนกล่าวหาองค์กรในด้านที่ไม่ดี

เพราะฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน ในด้านงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ไปจนถึงผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญและมีผลต่อความก้าวหน้าของ

องค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก (ปาริชาติ บัวเบ้ง, 2554 : 2) ในตรงกันข้ามหากบุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่พอใจกับการกับปฏิบัติงานหรือไม่พึงพอใจกับงานที่ตนเองทำ บุคลากรเหล่านั้นจะไม่มีความจริงรักภักดี และไม่รู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นหยุดงานอยู่บ่อย ๆ หรือร้ายแรงกว่านั้นคือการลาออกของพนักงานเหล่านั้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น ทำให้งานที่เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก และขาดความต่อเนื่อง หากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนดีไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในการผลิตและจำหน่าย แม่พิมพ์ อะไหล่ของแม่พิมพ์ และอุปกรณ์ในการจับยึดต่าง ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการสร้างความผูกพันต่อพนักงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรให้นานที่สุด



## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย

- บุคลากร (Staff)
- หัวหน้างาน (Style)
- ทักษะ (Skill)
- กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)
- โครงสร้างองค์กร (Structure)
- ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- ค่านิยมร่วม (Shared values)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ความรู้สึก
- ด้านความต่อเนื่อง
- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 1.3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานทูลแอนด์ไดร์ของ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 123 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล)

### 1.3.3 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2560 - พฤษภาคม 2561

## 1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 นำผลการวิจัยมาช่วยในเรื่องของการพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.4.2 นำผลการวิจัยมาพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร อันจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.5 คำถามการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยภายในองค์กรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด

## 1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยภายในองค์กร ใช้แนวคิดของ McKinsey 7s ของ Peter & Waterman (1980)

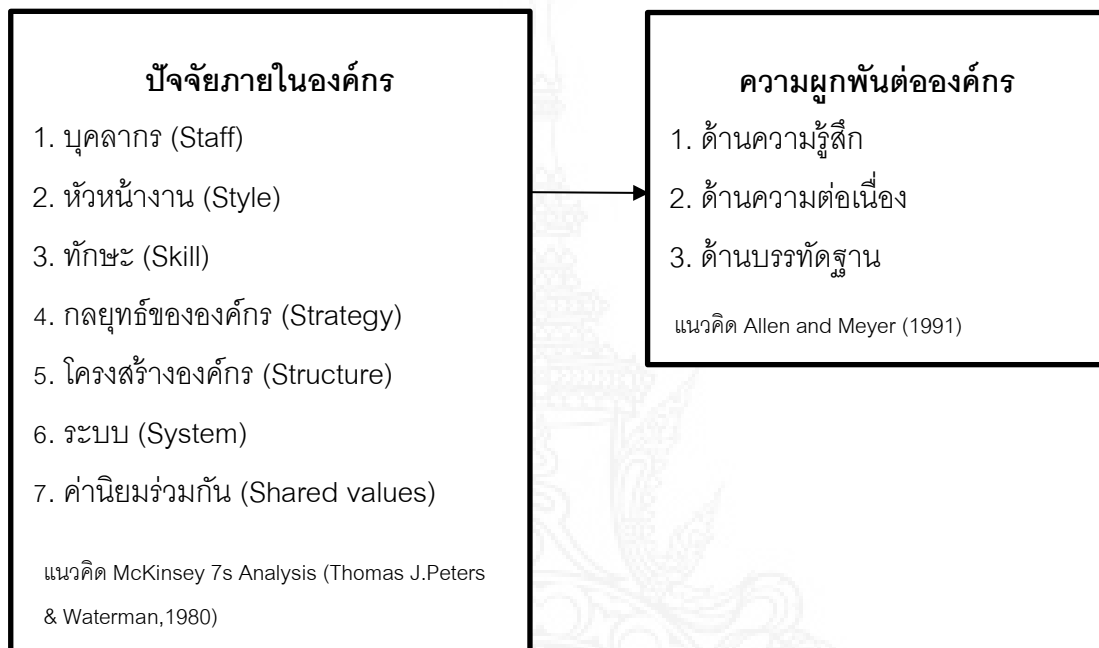
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1991)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่างๆ ดังนี้

**ปัจจัยภายในองค์กร** คือ เครื่องมือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร บริษัท เติ้นโซ่ ทูลแอนด์ไต้ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งในการศึกษาเรื่องนี้ประกอบด้วย บุคลากร สไตล์ของผู้บริหาร และทักษะ

**บุคลากร** คือ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เติ้นโซ่ ทูลแอนด์ไต้ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งในด้านการให้ความสำคัญ การวางแผนพัฒนาและการยกย่องชมเชยพนักงาน

**หัวหน้างาน** คือ รูปแบบการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหรือลักษณะการมอบหมายงานของหัวหน้างาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ทักษะ** คือ ทักษะของบุคลากรที่ได้จากการฝึกอบรมจากองค์กรและความสามารถพิเศษที่บุคลากรมีมาก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**กลยุทธ์ขององค์กร** คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างไร บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงจะประสบความสำเร็จ

**โครงสร้างองค์กร** คือ การแบ่งสายงานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนไม่ให้เกิดการก้าวก่ายระหว่างสายงานเพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น

**ระบบ** คือ การวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง ทั้งระบบการบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ค่านิยมร่วมกัน** คือ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในบริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ความผูกพันต่อองค์กร** คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อใจใน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ อย่างเต็มที่

**ด้านความรู้สึก** คือ การที่พนักงานอุทิศตนเองในด้านการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยความเต็มใจ เสมือนองค์กรคือบ้านอีกหลังของตนเอง

**ด้านความต่อเนื่อง** คือ การตัดสินใจปฏิบัติงานต่อในองค์กรด้วยความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร เงินเดือนค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่ของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ด้านบรรทัดฐาน** คือความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ในลักษณะที่องค์กรให้โอกาสในการทำงาน การพัฒนา การฝึกอบรม การให้ความรู้ แก่พนักงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors)

ปัจจัยภายในองค์กรตามแนวคิด 7s ของ Peters & Waterman (1980 อ้างถึงใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, 2554 : 72) ได้อธิบายความหมายของปัจจัยภายในองค์กรตามรูปแบบ 7s ได้ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญในการช่วยผู้บริหารตอบสนองหลาย ๆ ด้าน เช่น เป้าหมายขององค์กรคืออะไร ขณะนี้องค์กรอยู่ที่จุดไหนของเป้าหมาย และยังช่วยองค์กร ด้านการพัฒนาข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคลากรภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างไรถึงจะมีความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างโครงสร้างเพื่อจัดระเบียบให้กับองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่ดีจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน รับรู้ถึงขอบเขตในงานที่ต้องรับผิดชอบ ช่วยให้เกิดความรวดเร็วและถูกต้องในการตัดสินใจของผู้บริหารจัดการ

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) นอกจากการมีกลยุทธ์และโครงสร้างที่ดีแล้ว การทำงานเป็นระบบก็สำคัญในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้เช่นกัน เช่น ระบบงบประมาณ ระบบการวางแผน ระบบสารสนเทศ ระบบการเลือกหาพนักงานมาทำการคัดเลือกตลอดจนถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทน

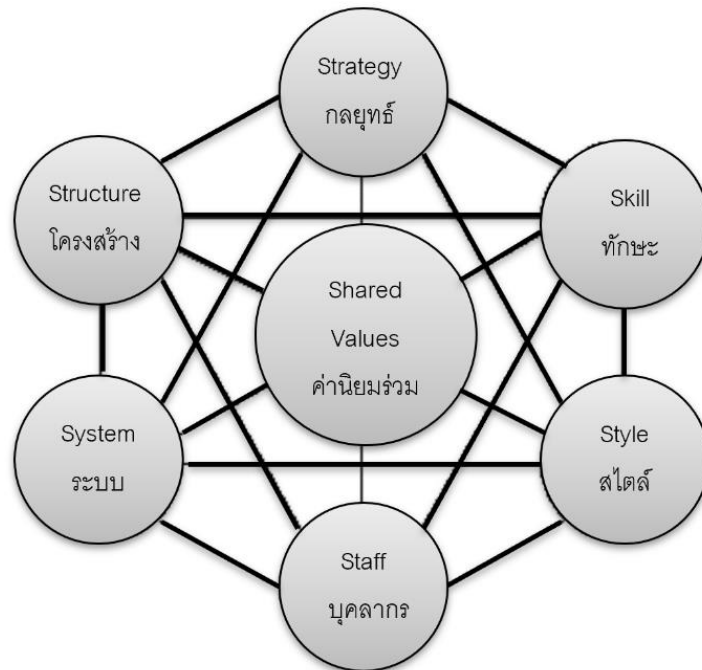
4. บุคลากร (Staff) องค์การจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการจัดการบุคลากรในองค์การองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การเสมอ วางแผนและวิเคราะห์ถึงความต้องการของบุคลากรในวันข้างหน้า โดยการวิเคราะห์ตัดสินใจให้อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินไปได้ถึงเป้าหมาย จะส่งผลให้การคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ด้านอาชีพของบุคลากร เป็นทักษะที่ทำให้บุคลากรทำงานได้ตามที่องค์การมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของบุคลากร เช่น ด้านบัญชี ด้านสารสนเทศ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้จากการศึกษาและการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มจากทางองค์การ ส่วนด้านความถนัดหรือที่เรียกว่าความสามารถพิเศษหรือทักษะเฉพาะด้าน ทักษะนี้จะส่งผลให้บุคลากรได้ทำงานออกมาได้ดีกว่าและสามารถเรียนรู้งานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์การจะต้องให้ความสำคัญในทั้ง 2 ด้านนี้ควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์การ ทั้งด้านการวางแผนองค์การและวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เชื่อมโยงความเป็นเลิศและจรรยาบรรณให้เกิดบนองค์การ

7. ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมหรือเรียกอีกอย่างว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติร่วมกันหรือมีความเชื่อร่วมกันเพื่อให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อองค์การมีความเชื่อที่เหมือนกันจะทำให้องค์การมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เข้มแข็ง ในการประเมินสมรรถนะขององค์การจะทำให้รับรู้ถึงสภาพความเป็นจริงขององค์การว่ามีสมรรถนะอย่างไรทำให้องค์การค้นพบจุดอ่อนและจัดการกับจุดอ่อนขององค์การ เพื่อทำการเตรียมพร้อมในการดำรงอยู่อย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ให้ได้

ภาพ 2.1 แสดงให้เห็นแนวคิดในการประเมินองค์การด้วยปัจจัย 7 ประการของแมคคินเซย์ (McKinsey 7s)



ที่มา : โธมัส เจ ปีเตอร์ส และโรเบิร์ต เอช วอเตอร์แมน  
(1980 อ้างถึงใน วิชาการ นิธิปริษานนท์, 2554 : 72)

ในส่วนของความหมายของ Porter (อ้างถึงใน นฤมล พึ่งทอง, 2557 : 27) ได้อธิบายแนวคิดปัจจัยภายในองค์กรได้แตกต่างจาก McKinsey แต่มีความหมายบางส่วนที่ยังคงเกี่ยวข้องกัน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ต้องมีข้อมูลของคู่แข่ง หรือข้อมูลภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน อาทิเช่น การที่เราสามารถมองเห็นว่าองค์กรของตัวเองเหนือกว่าองค์กรของคู่แข่งองค์กรก็จะไม่มีความคิดที่จะปรับปรุงหรือแก้ไของค์กร แต่ถ้าองค์กรยอมรับยอมรับจุดอ่อนของตัวเอง จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการปรับปรุงจุดอ่อนและจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาขีดความสามารถให้กับองค์กรได้มากขึ้น

2. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ในการพิจารณาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ถูกต้องทั้งข้อมูลที่วัดได้หรือข้อมูลที่เป็นตัวเลข เช่น กำไรขององค์กรคือ รายได้ ยอดขาย ด้านการผลิตหรือองค์กรอื่นที่ได้รับมาตรฐาน ISO14000 หรือ ISO9001 แต่องค์กรเรายังไม่ได้รับมาตรฐานจาก ISO

3. องค์ประกอบความสำเร็จขององค์กร (Success Factor) แต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบความสำเร็จที่แตกต่างกันออกไป อธิบายด้วยห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) คือเน้นการทำสินค้าให้เกิดคุณค่าต่อลูกค้า ซึ่งแบ่งตามภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ประกอบด้วย กิจกรรมสนับสนุนดังนี้

กิจกรรมพื้นฐาน (Primary Activities) คือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิต ซึ่งเริ่มตั้งแต่การนำวัตถุดิบเข้ามาใช้ในการผลิตจนกระทั่งขั้นตอนการส่งจำหน่ายไปยังภายนอก จนถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการบริการลูกค้าเป็นต้น

กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities) เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของกิจกรรมหลัก เช่น การจัดหาจัดซื้อ การพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น

4. นโยบายการบริหารขององค์กร คือการที่ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเอาไว้

5. ส่วนผสมทางการตลาด เป็นส่วนสำคัญในการเลือกตลาดเป้าหมายซึ่งสิ่งเหล่านี้นำมาวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด

ในขณะที่ Mosley , Pietri & Megginson 1996 (อ้างถึงใน ธารกร เกื้อจิตพิพร, 2556 : 14) ได้อธิบายแนวคิดปัจจัยภายในองค์กรที่ใกล้เคียงกับ McKinsey ดังนี้

#### 1. ทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1.1 เจ้าของและผู้ถือหุ้น (Owner and Shareholder) คือบุคคลที่เจ้าของกิจการขายหุ้นของตนให้เมื่อธุรกิจเจริญก้าวหน้าขึ้นและต้องการระดมเงินทุนเพื่อขยายงาน

1.2 คณะกรรมการบริหารงาน (Board of Directors) คือบุคคลที่ถูกเลือกให้ดูแลการจัดการองค์กรในภาพรวมโดยที่ผู้ถือหุ้นเป็นคนเลือกกว่าใครจะได้เป็นคณะกรรมการบริหารงาน

1.3 พนักงาน (Employee) เป็นบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรโดยผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกกว่าใครจะได้เข้ามาทำงานในองค์กร บุคคลเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึงโครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งจะมีลักษณะอยู่ 3 ลักษณะด้วยกันคือ ค่านิยม (Values) คือสิ่งที่บุคคลในองค์กรนั้น ยึดถือร่วมกัน บรรทัดฐาน (Norms) คือรากฐานของระบบ

การจัดการและการปฏิบัติของบุคลากร และค่านิยมร่วม (Shared Value) ค่านิยมร่วมของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อรูปแบบเชิงพฤติกรรม

3. เทคโนโลยี (Technology) ด้วยความที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จึงทำให้มีผลกระทบจากองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ องค์กรจึงต้องมีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนี้อยู่ตลอดเวลา

4. ระบบการบริหารจัดการ (Management System) เป็นระบบที่ใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหาร กระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

5. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) คือรูปแบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจของผู้บังคับบัญชา ที่เชื่อมโยงบุคลากรและกลุ่มบุคลากรเพื่อให้เป็นหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำให้ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยโครงสร้างองค์กรทำหน้าที่ ใ้บุคลากรในองค์กรรู้เครือข่าย การรายงาน โดยเป็นรูปแบบการวางแผนเกี่ยวกับตำแหน่งและหน้าที่ที่บุคลากรควรรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และอำนาจเจ้าหน้าที่ที่จะทำให้งานสามารถดำเนินไปได้

สุพานี สฤกษ์วาณิช (2552 : หน้า 349 - 361) ได้กล่าวถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่ได้ใกล้เคียงกับทฤษฎี 7s McKinsey ดังนี้

#### 1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง

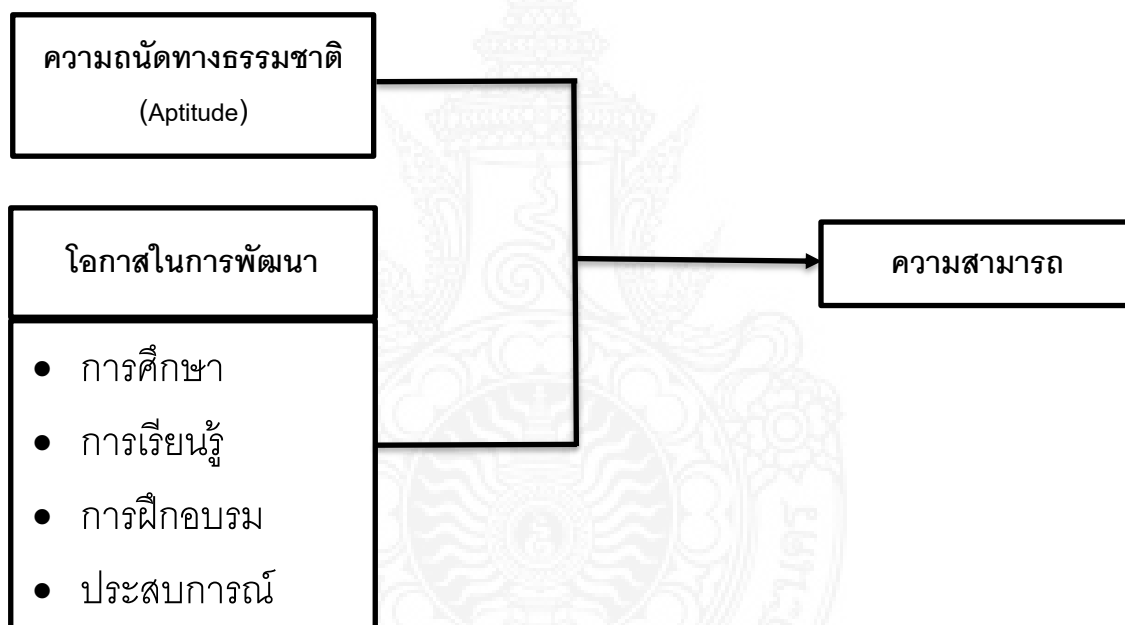
1.1 แผนผังที่แสดงตำแหน่งงาน หน้าที่งานต่าง ๆ และเส้นโยงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ เหล่านั้น โครงสร้างจะครอบคลุมแนวทางและกลไกในการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดความชัดเจนในหน้าที่งานด้านต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 การจัดวางตำแหน่งงาน และกลุ่มของตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในองค์กรซึ่งโครงสร้างจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของงานที่จะมีต่อกัน รูปแบบปฏิสัมพันธ์และการจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบภายในองค์กรนั้น

2. กลยุทธ์ (Strategy) จะหมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร เช่น เป้าหมายในเรื่องยอดขาย และผลกำไร โดยโครงสร้างที่เหมาะสมร่วมกับขบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะเป็นหนทางและเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามกลยุทธ์ ภารกิจและเป้าหมายหลักที่ต้องการได้

3. ความสามารถ (Ability) ความสามารถเป็นเรื่องของทักษะในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ อันเนื่องมาจากการมีความถนัด ความพร้อม ความชอบ ความสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งคนเราจะมีความสามารถมากน้อยแค่ไหนจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ส่วน ที่สำคัญคือ ส่วนแรกเป็นความถนัดทางธรรมชาติของคนคนนั้น ซึ่งจะติดตัวมาจากกณณมพันธุ์ของพ่อแม่ และส่วนที่สองคือ โอกาสในการพัฒนาตนเองว่าเขาได้รับการพัฒนาตนเองมากน้อยแค่ไหน เช่น ผ่านการศึกษา การเรียนรู้ ฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนผ่านประสบการณ์มายาวนานแค่ไหน

ภาพ 2.2 แสดงให้เห็นความสามารถมีรากฐานมาจากความถนัดทางธรรมชาติของคนและโอกาสในการพัฒนาตนเอง



ที่มา : สุพานี สฤษฎ์วณิช (2552 : หน้า 37)

วันชัย มีชาติ (2555 : หน้า 179 -180) ได้กล่าวถึงแนวคิด 7s McKensy ไว้ว่าเป็นแนวความคิดในการแบ่งองค์ประกอบองค์การออกเป็นระบบย่อยอีกแนวความคิดหนึ่ง ได้แก่ แนวความคิด 7s ซึ่งแบ่งองค์ประกอบขององค์การออกเป็นระบบย่อย 7 ระบบ แต่ละระบบมีคำขึ้นต้นด้วย S จึงเรียกแนวความคิดนี้ว่า 7s แนวความคิดนี้พัฒนาโดยบริษัทที่ปรึกษา McKensy โดยนักวิชาการที่ชื่อ Pascal & Athos แนวความคิดนี้แบ่งองค์การออกเป็นระบบย่อย ๆ ดังนี้คือ

1. ระบบย่อยด้านการวางแผนและกลยุทธ์ (Strategy) เป็นระบบการวางแผน และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ตั้งแต่แผนระดับยุทธศาสตร์จนถึงแผนในระดับปฏิบัติการ ความเชื่อมโยงของระบบการวางแผนขององค์กร

2. ระบบย่อยด้านระบบการทำงาน (System) ได้แก่ ระบบการแปรสภาพปัจจัย นำเข้าเป็นปัจจัยนำออก กระบวนการในการปฏิบัติงาน และระบบงานขององค์กร ระเบียบ ขั้นตอนในการทำงาน

3. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure) ได้แก่ โครงสร้างและการออกแบบ องค์กร ความสลับซับซ้อน ความเป็นทางการขององค์กรตลอดจนรูปพรรณสัณฐานขององค์กร

4. ระบบย่อยด้านบุคคล (Staff) ได้แก่ บุคคลในองค์กร ความรู้ความสามารถ ของบุคคล ทักษะ ความชำนาญ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร การ ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การกระตุ้น จูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพของบุคคลในองค์กร

5. ระบบย่อยด้านทักษะ (Skill) ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษในการทำงานขององค์กร

6. ระบบย่อยด้านรูปแบบในการปฏิบัติงาน (Style) ได้แก่ วัฒนธรรมหรือ แนวทางในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานขององค์กร เป็นบุคลิกภาพขององค์กร

7. ระบบย่อยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Share Value) ได้แก่ เป้าหมาย ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและสิ่งที้องค์กรต้องการบรรลุ ซึ่งจะทำหน้าที่เชื่อมโยง องค์กรประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ระบบค่านิยมร่วมจะเป็นเสมือนเป้าหมายร่วมของทุกคนและทุก ส่วนในองค์กร แสดงถึงความจำเป็นในการดำรงอยู่ขององค์กรหรือหน้าที่หลักที่องค์กรตั้งขึ้น มาเพื่อดำเนินการ

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง McKinsey ในเรื่องของปัจจัย ภายในองค์กรแต่มีเนื้อหาที่แตกต่าง ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร คือ ระบบของงาน การรายงานและความสัมพันธ์ของหน้าที่ กับงานขององค์กร ดังนั้นโครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบและหน้าที่ของกิจกรรมองค์กร โครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดว่าแต่ละส่วนขององค์กรจะมีความสอดคล้องกลมกลืนเข้าด้วยกัน อย่างไร ซึ่งเป็นหลักฐานปรากฏให้เห็นชัดได้ตามรูปแบบแผนผังองค์กร

2. การออกแบบองค์กร (Organization Design) การออกแบบและการกำหนด โครงสร้างของงานจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงการจัดโครงสร้างขององค์กรกิจกรรมและกระบวนการ

ของการทำงานในแต่ละหน้าที่และมีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อำนาจหน้าที่และการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อก่อให้เกิดการกระทำอันนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ในการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ดีนั้น จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละแผนกงานให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับโครงสร้างของงานในแต่ละหน้าที่ได้อย่างลงตัว เพื่อให้การปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งในภาระหน้าที่ขององค์กรสามารถสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

Kinichi และ Williams (2552) กล่าวถึงปัจจัยภายในองค์กรได้มีความสอดคล้องกับ Mckinsey แต่มีเนื้อหาที่มากกว่าดังนี้

1. การวางแผน ซึ่งจัดอยู่ในขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจว่าทำอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมาย การวางแผนจะช่วยให้การตรวจสอบความก้าวหน้าความร่วมมือในการทำกิจกรรม การคาดการณ์ล่วงหน้า และการจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นโดยวิเคราะห์ดูว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อองค์กรด้านใดบ้างและควรตอบโต้สถานการณ์นั้นอย่างไร ซึ่งแต่ละองค์กรมักจะมีวิธีการตอบรับกับสภาวะการณ์ไม่แน่นอนแตกต่างกันออกไป แม้ว่าการวางแผนนั้นดูเหมือนว่าเป็นแนวคิดที่ดีก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อควรระวังดังนี้คือ

1.1 ควรใช้เวลาในการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาการดูแลการตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และเป้าหมาย นอกจากนี้ ในระหว่างการปฏิบัติงานผู้จัดการอาจจะต้องออกไปหาข้อมูลจากภายนอกที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ คู่แข่งขัน การตลาด ฯลฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผน จะเห็นได้ว่าผู้จัดการจะต้องทำงานต่าง ๆ มากมายพร้อมกันภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การทำงานบรรลุให้เป้าหมายควรต้องหาเวลาเพื่อดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

1.2 การตัดสินใจวางแผนในช่วงเวลาจำกัด ในปัจจุบันนี้การใช้อินเทอร์เน็ต และการประมวลผลอย่างรวดเร็วนั้น สามารถช่วยให้คนตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพจริงหรือไม่ คำตอบคือ “ไม่สามารถใช้ได้ผลเหมือนกันทุกครั้ง” เช่น เมื่อคู่แข่งจะเข้ามาในตลาดระดับเดียวกันแต่มีผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคก็อาจเกิดขึ้นทันที ผู้จัดจำหน่ายอาจไม่ทำตามเงื่อนไขที่เคยตั้งกันไว้ องค์กรไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ในระดับที่ต้องการจะจ่ายให้กับพนักงานที่มีความสามารถตรงกับความต้องการได้ จะเห็นได้ว่า ผู้จัดการมีเวลาน้อยมากจนแทบจะไม่มีโอกาสใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการวางแผนการและทำการตัดสินใจ

2. กลยุทธ์ คือแผนการปฏิบัติการภาพรวมที่ใช้กำหนดทิศทางการดำเนินงานสำหรับองค์กร แสดงถึงการพยากรณ์อย่างมีหลักการว่าต้องทำอะไรบ้างในอนาคตเพื่อความอยู่รอดหรือความเจริญรุ่งเรืองไม่ว่าจะเป็น กลยุทธ์ต่างประเทศ กลยุทธ์การเงิน กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะคงเคยได้ยินคำเหล่านี้มาบ้างแล้ว ตัวอย่างของกลยุทธ์ เช่น กาค้นหาความต้องการของลูกค้านั้นก็จัดหาให้ด้วยราคาถูกลงและรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ไม่ใช่แผนงานที่ใช้ดำเนินการเพียงครั้งเดียว แต่อาจจะต้องกลับมาทบทวนซ้ำอีกตลอดเวลาทุกปี หรือทุก ๆ 5 ปี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อม

3. วัฒนธรรมองค์กร คือระบบของความเชื่อและค่านิยมที่ถูกยึดถือร่วมกัน พัฒนาขึ้นและกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่คอยเชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรแต่ละคนเข้าด้วยกัน

4. องค์กร คือระบบของกลุ่มกิจกรรมที่มีการประสานงานระหว่างกันหรือการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป องค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

4.1 องค์กรแบบหวังผลกำไร (For-Profit) หรือ องค์กรธุรกิจ ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสร้างรายได้และผลกำไรจากการขายสินค้าและบริการ เมื่อคนส่วนใหญ่นึกถึงการจัดการก็มักจะนึกถึงองค์กรธุรกิจ

4.2 องค์กรแบบไม่หวังผลกำไร (Non-Profit) ผู้จัดการคือนักบริหาร (Administrator) และองค์กรแบบนี้อาจเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ได้ เป้าหมายหลักขององค์กรคือ การให้บริการแก่ลูกค้า มิใช่เพื่อแสวงหากำไร ตัวอย่างเช่น โรงพยาบาล วิทยาลัย และองค์กรสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่จะต้องการมีการวางแผน การจูงใจ พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ แผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร เป็นแผนกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

6. พฤติกรรมองค์กร คือสหวิทยาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจที่ดีและการจัดการบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้จัดการเข้าใจพฤติกรรมในที่งานแต่ยังคาดเดาได้ด้วย ซึ่งช่วยให้สามารถจูงใจให้พนักงานได้ดีขึ้น พฤติกรรมองค์กรมีอยู่ 2 ประเภท คือ

6.1 พฤติกรรมบุคคล หมายถึง ค่านิยม ทศนคติ บัคลิภาพ การเข้าใจและการเรียนรู้

## 6.2 พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง แบบอย่าง บทบาท และทีมงาน

7. การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในการเป็นอาสาสมัคร เพื่อปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรโดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 งานสำคัญที่ต้องทำให้เสร็จ คือ การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ผู้นำต้องเริ่มการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานโดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สำหรับอนาคตหรือการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ

7.2 การมอบหมายงาน ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่พิจารณาถึงความเหมาะสมระหว่างคุณลักษณะของคนกับงานที่ได้รับมอบหมาย จากนั้นต้องนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ให้กับพนักงานที่พอจะเข้าใจและก่อให้เกิดความร่วมมือกันทำให้เสร็จ

7.3 การสร้างความมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายจะทำหน้าที่ที่กำหนด โดยการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน การให้เกียรติหรือความรู้สึกที่ดีต่าง ๆ แทนการควบคุมและการแก้ไขปัญหา

## 8. กลุ่มและทีมงาน กลุ่มกับทีมมีความแตกต่างกัน ดังนี้

8.1 กลุ่ม คือ คน 2 คน หรือมากกว่า ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีชีวิตประจำวัน เป้าหมายและบุคลิกลักษณะคล้ายกัน ซึ่งจะต่างจากฝูงชนที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น กลุ่มคนที่มารวมกัน 10 คน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท ในเรื่องของเวลาการทำงาน และค่าตอบแทน

8.2 ทีมงาน คือ การรวมตัวของคนด้วยข้อตกลงบางอย่างที่มีทักษะครบถ้วนตามที่กำหนดหน้าที่ มีเป้าหมายการดำเนินงานและสามารถตรวจสอบได้ สิ่งสำคัญของการทำงานเป็นทีมคือข้อตกลงร่วมกัน เช่นการรวมตัวของพนักงาน 2 - 10 คน ที่ทำการศึกษาอัตราการจ่ายเงินของอุตสาหกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงอัตราการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท

กล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารของแต่ละองค์กร เช่น กลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นถึงจุดยืนขององค์กรในขณะนั้น โครงสร้างขององค์กรเป็นโครงสร้างที่ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ค่านิยมหรือบรรทัดฐานภายในองค์กรที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกภายในองค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร(Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นแนวคิดใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาและจัดการองค์กร โดยมีการศึกษาวิจัยในบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจ และนักวิชาการต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงอิงกับผลงานการศึกษาของต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer 1990 (อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเบ้ง, 2554 : 9) ได้อธิบายความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร จะมาทำงานอยู่สม่ำเสมอ ทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ปกป้องสิ่งที่เป็นของขององค์กร และมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล คือความรู้สึกมีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดและคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อหรือไม่หรือจะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990 อ้างถึงใน สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์, 2556 : 702) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร (organizational Commitment) ของพนักงานเป็นสภาพทางจิตใจที่ผูกหรือเชื่อมระหว่างบุคคลกับองค์กร (เช่น ทำให้ อัตราการลาออกลดน้อยลง) นอกจากนี้ การทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานเชื่อมโยงกับอัตราการลาออก ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมักจะเป็นผู้ที่มีโอกาสในการลาออกจากองค์กรต่ำ มี

ความรู้สึกที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ ทุ่มเท ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

ในส่วนความหมายของ Steers (1977 อ้างถึงใน วรณิกา นิลวรรณ, 2554 : 19) ได้ อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายในส่วนของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยสะท้อนถึงผลที่บุคคลกระทำต่อองค์กรในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการ ตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแห่งหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความยั่งยืนมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ความผูกพัน จะเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ แต่เมื่อเกิดความผูกพันแล้ว ความผูกพันจะมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจ

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ในขณะที่ Buchanun (1974 อ้างถึงใน วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557 : 10) ได้ได้กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรได้สอดคล้องกับ Allen and Meyer โดยให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง

1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับค่านิยมภายในองค์กร และถือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นเสมือนของตนเอง

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) คือการเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กรและทำหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ตนเองอยู่

อนุพงษ์ อวีรุทธา (2550) กล่าวถึงแนวคิดสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดย กล่าวถึงเรื่อง ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การสื่อสารภายในองค์กร (Internal communication and information flow) การสื่อสารแบบตัวต่อตัวจะส่งผลดีต่อการสื่อสารกันภายในองค์กรมากที่สุดและจำเป็นต้องสร้าง วัฒนธรรมการสื่อสารง่าย ๆ ไม่ต้องอาศัย เทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ผู้นำโดยตรงในองค์กร (Leadership) ผู้นำ คือ ผู้ที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันทุ่มเทให้กับองค์กร พนักงานเหล่านั้นจะรักและอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป โดยผู้นำโดยตรงตามสายงานบังคับบัญชา ต้องเริ่มต้นจากการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ที่จูงใจ และทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองสามารถสร้างความแตกต่าง ให้กับองค์กรได้

3. บรรยากาศในที่ทำงาน (Work Environment) ถ้าบรรยากาศในการทำงานขององค์กร เป็นแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานออกความคิดเห็นและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของ พนักงาน แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า หัวหน้าให้เกียรติ รับฟังพนักงานอย่างดี ดังนั้นองค์กร แห่ง การเรียนรู้จะทำให้ระดับผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดีขึ้น และ พนักงาน จะมีความกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือ และทำดีที่สุดพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ทุ่มเทกับ องค์กรได้อย่างกลมกลืน

ขณะเดียวกัน เกศรา รักชาติ (2550) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในความผูกพัน ทุ่มเทของพนักงานเช่นเดียวกับ อนุพงศ์ อวิรุทธา (2550) ว่า การผูกพันของพนักงาน คือ การที่ พนักงานทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจให้กับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างสุด ความสามารถ พร้อมทั้งพยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มระดับทักษะในการทำงาน ให้แก่ตนเองและนำทักษะที่ตนเองได้รับมาใช้ในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจากองค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ทายาท ศรีปลั่ง (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ อนุพงศ์ อวิรุทธา ในเรื่องของการทุ่มเทของพนักงานว่า ถือเป็นเรื่องที่สำคัญกับ องค์กรมาก โดยให้เหตุผลว่า กว่าหน่วยงานจะสร้างคนให้มีความรู้ต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย มหาศาล ดังนั้นองค์กรที่มีระบบการจูงใจที่ดีต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัยดังนี้

1. การจัดจ้างแรงงานต้องให้ความสำคัญต่อทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่เข้ามาสมัครตั้งแต่การกรอกใบสมัครผ่านแบบประเมิน ต้องพยายามค้นหาคนที่ทัศนคติที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กร และเมื่อรับพนักงานเข้ามาใหม่จะต้องจัดการปฐมนิเทศในแต่ละแผนก เพื่อ ทำความรู้จักและศึกษาพฤติกรรมระหว่างกัน

2. หัวหน้าต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อเป็นผู้นำ ถ้าหากผู้นำสามารถที่จะแนะนำและ สอนลูกน้องไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสมได้ จะทำให้พนักงานรุ่นใหม่ที่อยู่ในหน่วยงานเกิด ความยอมรับในความเป็นผู้นำและพนักงานรุ่นใหม่จะนำสิ่งที่ผู้นำแนะนำไปเป็นต้นแบบในการ ทำงานในองค์กรอีกด้วย

3. พยายามสร้างเพื่อนให้กับพนักงานภายในองค์กรเดียวกัน เนื่องจากพนักงาน รุ่นใหม่ต้องการที่จะมีเพื่อนที่รู้จัก มีความคิดและนิสัยที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในองค์กรมาระยะเวลาในช่วง 3 - 5 ปี จะมีโอกาส เปลี่ยนงานบ่อย หากไม่มีเพื่อนที่ช่วยจูงใจทำอยู่ทำงานต่อไป และให้ความเห็นว่า การสร้างความ

ผูกพันทุ่มเทให้เกิดกับพนักงานเดิมที่ทำงานอยู่กับองค์กร องค์กรจะต้องเริ่มให้ความสำคัญกับเรื่องเงินเดือน โบนัสการปรับเงินเดือนขึ้นให้กับพนักงาน ตามผลงาน รายบุคคล อาจประเมินนิสัยของพนักงานในองค์กรเดิมว่ามีนิสัยโดดเด่นไปในทิศทางใด แล้วจึงหาพนักงานใหม่เข้ามาเสริมการทำงาน เช่น การให้พนักงานออกไปแนะนำบริษัทให้กับเด็กที่กำลังจะจบการศึกษาใหม่ในสถาบันที่ตนเองจบมา เพื่อเป็นแรงบรรดาลใจให้กับเด็กที่กำลังจะจบใหม่ต้องการเข้ามาอยู่ในองค์กร และยังสร้างความภาวะผู้นำให้พนักงานเดิม และในสภาพภาคหน้าองค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและเป็นกำลังสำคัญที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องให้ความสำคัญระต่อพนักงานในการคิดและการทำงานเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

สุพานี สฤษฏีวานิช (2552 : 79 - 80) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยให้ความหมายที่ตรงกันกับแนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง โดยให้ความหมายว่า องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงานดูแลพนักงานดี สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ดูแลและรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกัยของตัวเอง มีความคิดที่จะพูดแก้ตัวให้กับองค์กรเมื่อมีคนมากล่าวหาองค์กรในด้านที่ไม่ดี และมักจะใช้คำแทนตัวว่าเราหรือของเรา แข่ง องค์กรของเราหน่วยงานของเรา

Mowday และคณะ (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงเรื่องของรูปแบบความผูกพันกับองค์กร การผูกพันกับองค์กร จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความต้องการของพนักงานที่ไม่ได้มีใครมาบังคับให้อยู่กับองค์กรต่อ เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นที่ตนเองชอบหรือถนัด มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี ตลอดจนยอมรับวัฒนธรรมและเป้าหมายที่องค์กรขององค์กร จึงเต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment) เพราะมีสวัสดิการดี ได้เงินเดือนตามที่ตนเองตั้งเป้าไว้ มีความก้าวหน้าตามที่ตนเองคาดหวังไว้ Cost-Benefits

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เกิดขึ้น เนื่องจากเราตระหนักได้ดีว่าองค์กรแห่งนี้ให้โอกาสเรา รับเราเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงานเรา จะเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัดที่เราควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานและองค์กรมากขึ้น โดยใช้แนวทางต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานที่น่าสนใจ และให้ความรับผิดชอบ การออกแบบงานให้น่าสนใจ เช่น การขยายขอบเขตงานในแนวคิด เป็นการให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบ และวางแผนงานตลอดจนควบคุมในงานของตัวเอง โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่าการจะทำให้บุคคลกรในองค์กรผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เพราะบุคคลกรได้รับมอบหมายงานที่ตนเองพึงพอใจ ได้รับรับผิดชอบและได้รับโอกาสจากองค์กร ได้มีส่วนร่วมในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2. การจัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กร และพนักงาน เช่น โครงการ Profit Sharing จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับองค์กร เพราะเป้าหมายของบุคคลและองค์กรไม่ขัดแย้งกัน ซึ่งระบบจูงใจต่าง ๆ นั้น พนักงานจะต้องรับรู้ได้ว่าเป็นความเหมาะสมและเป็นธรรม (Fairness) กับพนักงาน จึงจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

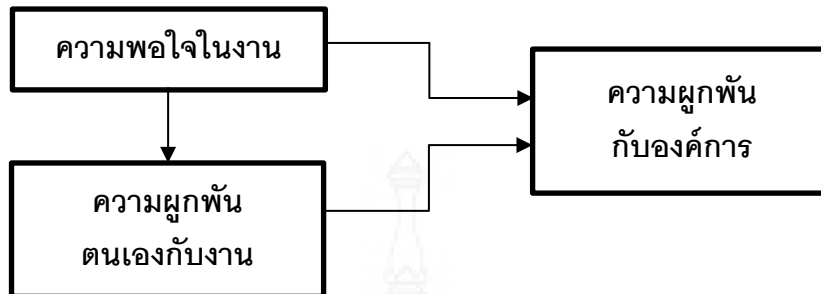
3. การให้พนักงานมีส่วนร่วม การให้พนักงานมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ จะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรให้เกิดขึ้นได้มาก

4. การสร้างความไว้วางใจ (Trust) ถ้าผู้บริหารและพนักงานมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน รับฟังกัน พนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและองค์กรด้วย

5. การมีหน้าที่ที่มั่นคง งานที่มั่นคงจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรมีการให้พนักงานออกจากงาน (Layoffs) บ่อย จึงทำให้พนักงานขาดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรลดลง

ทัศนคติทั้ง 3 ข้อนี้ มักจะดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งทัศนคติในข้อที่ 1 และ 2 นั้น เป็นทัศนคติที่จะมีผลต่อทัศนคติข้อที่ 3 เป็นอย่างมาก (ตามรูป)

ภาพ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของทัศนคติทั้ง 3



ที่มา : สุพานี สฤณีวานิช (2552 : หน้า 80)

Edward (2003) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือการที่พนักงานทุ่มเทแรงกาย และแรงใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบ การสร้างสรรค์งานขึ้นมาให้มีคุณค่าเกินความคาดหมายของผู้บริโภคและองค์กร

ในขณะที่เดียวกัน Towers (2003) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับ Edward (2003) กล่าว คือ การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานกับองค์กร เป็นความมุ่งมั่นที่สามารถอุทิศตนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย หรืออาจกล่าวอีกอย่างได้ว่าเป็นความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ ทุ่มเทเวลา สติปัญญา และแรงกายของตัวเองให้แก่งาน

ในปีถัดมา Greenberg (2004) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

ในเวลาเดียวกันนั้น Hewitt Associates (2004) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่า ลักษณะของแต่ละบุคคลที่อุทิศทั้งอารมณ์ ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงาน บุคลากรที่มีมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความต้องการหรือความรู้สึกส่วนบุคคล และทำงาน อย่างจริงจังตั้งใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

ในปีถัดมา Development Dimensions International (2005) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่าหมายถึง ขอบเขตต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลมีความพึงพอใจ และมีความเชื่อใจในสิ่งที่ทำ และรู้สิ่งว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นมีคุณค่า

ต่อมา Fleming และ Asplund (2007) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานใส่ความคิด จิตใจ จิตวิญญาณ เข้าไปภายในงานที่ตนเองทำและมีความกระตือรือร้นที่จะเห็นการประสบความสำเร็จ

Macey และ Schneider (2008) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรได้สอดคล้องกับคนอื่น ๆ แต่มุ่งเน้นไปในเรื่องการรับรู้ของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ถึงเงื่อนไขและเป้าหมายขอบเขตและเป้าหมายงานขององค์กรนั้นจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร

Schaufeli และ Bakker (2010) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจที่ประกอบไปด้วยการกระตือรือร้นของบุคลากรโดยมีความคิดทางบวกกับงานต้องการทำให้งานสำเร็จ

ในขณะที่ Albrecht (2010) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร เป็นความคิดทางบวกของงาน เกี่ยวข้องกับลักษณะสภาวะทางจิตใจโดยมีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะสร้างความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ยอมรับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ นอกจากความรู้สึกที่มีให้กับองค์กรแล้ว ยังร่วมไปถึงพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อองค์กรทางด้านการปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างต่อเนื่องไม่ลาหรือหยุดงานบ่อย ๆ มีการทุ่มเทให้กับงานที่องค์กรได้มอบหมายให้ตนเองทำอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะทำ ปกป้องรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนว่าเป็นของตนเอง กล่าวถึงองค์กรตนเองในทางบวกเมื่อมีคนมาว่าร้ายให้กับองค์กร ไปจนถึงการมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรในทุก ๆ กิจกรรม

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**วรพจน์ ลิติกรณ์ (2550)** ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 108 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดนโยบายการบริหารองค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงานลักษณะงาน และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัดส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยานยนต์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

**เกวลิน ฟาง (2550)** ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด จำนวน 296 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีตำแหน่งระดับพนักงาน และมีอัตราเงินเดือน 5,001 - 10,000 บาท ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด จากการศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในด้านข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรเสริมสร้างให้พนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด มีทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน ให้มีความรู้สึกว่าองค์กรได้สร้างความ

มั่นคงในชีวิตการทำงาน และเชื่อว่าแม้องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย แต่พนักงานก็สามารถอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้ ด้วยการตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

**จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551)** ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานรายวัน บริษัท ซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 366 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**พิทยา โภคา (2552)** ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบวิจาร์ณญาณหรือแบบเจาะจง โดยเลือกพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความ

ผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และ ด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ปาริชาติ บัวเป็ง (2554)** ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

**สุทศสา วิไลเจริญตระกูล (2554)** ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ของพนักงาน บริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 92 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 92 ชุด ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.2 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.1 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 70

คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 ทั้งนี้มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 ซึ่งส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1

**มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555)** ได้ศึกษา ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 – 26,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0 - 6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขึ้นต้น และ อยู่ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต 2. ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับเฉย ๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับความพึงพอใจ และพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับเฉย ๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนันทนาการ และ ด้านสังคมสงเคราะห์ 3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กรและ การปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน 4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และ ด้านสังคมสงเคราะห์มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน 6. ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และ ด้านนันทนาการ มีความ สัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

**เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรณ (2555)** ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด จำนวน 291 คน ผลวิจัย พบว่า ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งหมด 4 ด้าน คือด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับปานกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กับความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.8

**ฐิติมา หลักทอง (2557)** ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตรชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ของนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ผลวิจัยพบว่า ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้าน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการ ทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .05

**วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ของนักศึกษาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแค สติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

**อิงอร ตันพันธ์ (2558)** ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ หัวหน้างานเพศหญิง อายุ 20 - 34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท อายุงาน ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัย ภายในองค์กร แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบใน การทำงาน ด้าน คุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมากสำหรับด้านโอกาส ความก้าวหน้า การทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของ พนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กร

ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**นัชชา เขี่ยมภพ (2560)** ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ชัยคอนแทรก ในสายงานโทรคมนาคม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัท ชัยคอนแทรก ในสายงานโทรคมนาคมจำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายรับต่ำกว่า 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 2 - 3 ปี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง



ตาราง 2.1 สังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ฐิติมา หลักทอง (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3. หน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย (x) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (X <sup>2</sup> )	<b>ตัวแปรอิสระ</b> <b>ลักษณะบุคคล</b> 1. ความหลากหลายของงาน 2. ความท้าทายของงาน 3. ความก้าวหน้าในงาน 4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>ของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี</p>	<p>4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p> <p>5. สถานภาพมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p> <p>6. รายได้ต่อเดือนมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p>		<p><b>ลักษณะของงาน</b></p> <p>1. ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p> <p>2. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร</p> <p>3. ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>4. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้</p>	<p>รวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี</p> <p>ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		<p>7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p> <p>8. ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p> <p>9. ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p>		<p>ตัวแปรตาม</p> <p><b>ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี</b></p> <p>1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</p> <p>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม</p>	<p>ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีพบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				<p>อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p> <p>3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</p>	<p>ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีพบว่าเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนรายได้ต่อเดือนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
สุทัตสา วิไลเจริญ ตระกูล (2554) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การกับ ความผูกพันของ พนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด	1. เพื่อศึกษาถึงระดับ ความผูกพันของ พนักงาน บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันของ พนักงาน บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด	<b>ลักษณะบุคคล</b> สมมติฐานที่ 1 พนักงานเพศชายและ เพศหญิงมีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การ ต่างกัน สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสต่างกันมี	เครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลเป็น แบบสอบถามจาก ความคิดเห็นของ พนักงาน ใน การศึกษานายจ้าง ดีเด่นแห่งประเทศไทย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับความ คิดเห็นต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อ องค์การ	<b>ตัวแปรต้น</b> <b>ลักษณะบุคคล</b> - เพศ - อายุ - สถานภาพสมรส - ระดับการศึกษา - ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน - ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน <b>ปัจจัยองค์การ</b> - นโยบายและการ บริหารงานของ องค์การ	พนักงานทุกคนของ บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และ พนักงานระดับ ปฏิบัติการ มี ความรู้สึกผูกพันต่อ องค์การในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง โดยลักษณะส่วน บุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
		<p>ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 4</p> <p>พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่างกัน</p> <p>สมมติฐานที่ 5</p> <p>พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่างกัน</p>	<p>ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</li> <li>- โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง</li> <li>- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว</li> <li>- ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>- โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในการทำงาน</li> <li>- ชื่อเสียงของบริษัท</li> </ul>	<p>ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงาน</p> <p>สำหรับปัจจัยองค์การทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การสัมพันธภาพกับ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดร่าฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด</p>	<p>สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่างกัน</p>		<p><b>ตัวแปรตาม</b> <b>ความผูกพันของพนักงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพูดถึงองค์การในทางที่ดี</li> <li>- ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ</li> <li>- ความภูมิใจในงานที่ทำ</li> </ul>	<p>เพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า และเติบโตในการทำงาน และชื่อเสียงของบริษัท ล้วนเป็นปัจจัยองค์การ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
		<p><b>ปัจจัยองค์กร</b> สมมติฐานที่ 7 นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 8 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน</p>			<p>ที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความรู้สึกผูกพันของพนักงานพบว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ใน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		สมมติฐานที่ 9 ชื่อเสียง ของบริษัทมี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 10 สัมพันธ์ภาพกับ ผู้บังคับบัญชามี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 11 ค่าตอบแทนและ สวัสดิการมี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงาน			ระดับปานกลางเท่ากัน ทั้งหมด

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		สมมติฐานที่ 12 โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองมี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 13 ความ สมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวมี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 14 ความมั่นคงในการทำ งานมีความสัมพันธ์กับ			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		ความผูกพันของพนักงาน สมมติฐานที่ 15 โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
<p>น้ำชชา เขียม (2560)</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทชัชคอนแทรกคในสายงานโทรคมนาคม</p>	<p>เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัชคอนแทรกคในสายงานโทรคมนาคมโดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงานและลักษณะขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p>	<p>1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน</p> <p>2. ปัจจัยในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>3. ปัจจัยในด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยการศึกษา ค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแบบให้เลือก</p>	<p><b>ตัวแปรอิสระ</b></p> <p><b>ลักษณะบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ</li> <li>- อายุ</li> <li>- สถานภาพ</li> <li>- ระดับการศึกษา</li> <li>- รายรับต่อเดือน</li> </ul> <p><b>ลักษณะงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านความหลากหลายในการทำงาน</li> <li>- ด้านความอิสระในการทำงาน</li> </ul>	<p>พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีรายรับต่ำกว่า 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 2 - 3 ปี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	บริษัทซัพคอนแทรกในสายงานโทรคมนาคม	4. ปัจจัยในด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ตอบ ส่วนที่ 2 - 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซัพคอนแทรกในสายงานโทรคมนาคม โดยมีเนื้อหาเป็นคำถามแบบปลายเปิด	- ด้านงานที่รับผิดชอบ - ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน <b>ปัจจัยจากประสบการณ์ทำงาน</b> - ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร - ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
			ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็น ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะได้	- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน <b>ปัจจัยของลักษณะองค์กร</b> - ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร - ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน - ด้านนโยบาย กฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในองค์กร	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				ตัวแปรตาม - ความผูกพันต่อองค์กร	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พิทยา โภคา (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ	1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ	1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ 2. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ	เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบวิจาร์ณญาณหรือแบบเจาะจง โดยเลือกพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง	<b>ตัวแปรต้น</b> <b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b> - เพศ - อายุ - สถานภาพสมรส - ระดับการศึกษา - ระยะเวลาการปฏิบัติงาน <b>ปัจจัยลักษณะงาน</b> - งานที่ทำทนาย - งานที่หลากหลาย - ความประจักษ์ในงาน - ความมีอิสระในงาน	พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันกันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</p> <p>3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงานที่มี</p> <p>ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ</p>	<p>3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมี</p> <p>ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ</p>		<p>- ผลป้อนกลับของงาน</p> <p>- โอกาสก้าวหน้าในงาน</p> <p>- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</p> <p>- การมีส่วนร่วมในการบริการ</p> <p><b>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน</b></p> <p>- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</p> <p>- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</p>	<p>ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ</p> <p>ด้านงานที่ทำหาย</p> <p>ด้านงานที่หลากหลาย</p> <p>ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงานและด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				- การพัฒนา ความสามารถของ พนักงาน	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>4. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกจังหวัดสมุทรปราการ</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน</li> <li>- บุรณาการทางสังคม</li> <li>- ลัทธิรัฐธรรมนิยมในการทำงาน</li> <li>- ความสอดคล้องทางสังคม</li> </ul> <p><b>ความผูกพันต่อองค์การ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ</li> <li>- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่</li> </ul>	<p>อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง</p> <p>ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	สุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน	1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ครอบคลุมข้อมูลใน 4 ส่วน คือ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. แบบสอบถามความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การ	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. หน่วยงาน 6. ตำแหน่งงาน 7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8. รายได้	พบว่า 1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็น

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน</p> <p>5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน</p>	<p>3. ปัจจัยเกี่ยวกับประสพการณ์การทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p>	<p>3. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยประสพการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับและ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน</p>	<p><b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b></p> <p>1. ความสำคัญของลักษณะงาน</p> <p>2. ลักษณะงานที่ทำท่าย</p> <p>3. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>4. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน</p> <p>5. งานที่มีโอกาสติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น</p>	<p>เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ</p> <p>3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์การ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				<p>6. ผลป้อนกลับของงาน</p> <p>7. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า</p> <p><b>ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน</b></p> <p>1. ความรู้ดีกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร</p> <p>2. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร</p>	<p>ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง</p> <p>เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร</p> <p>4. พนักงานบริษัทเบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ,ด้านหน่วยงาน ,</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
				<p>3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</p> <p>4. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้</p> <p><b>ตัวแปรตาม</b></p> <p>ความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05</p> <p>5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ 0.01</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>ค่า <math>r = .360^{**}</math></p> <p>6. ปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิง บวกในระดับมาก ที่ ระดับนัยสำคัญ 0.01</p> <p>ค่า <math>r = .497^{**}</math></p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดลพบุรี	1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง	1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที่แปรปรวนทางเดียว	<b>ตัวแปรอิสระ</b> <b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b> - จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน - คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อม	จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อสวัสดิการ


ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ</p> <p>2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่</p> <p>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อม</p>	<p>4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p> <p>5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p>	<p>การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ</p>	<p>การทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนา</p> <p>สมรรถภาพของบุคคล</p> <p>ด้านงานที่ส่งเสริม</p> <p>ความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่</p> <p>ผู้ประกอบการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้าน</p> <p>ประชาธิปไตยในองค์การ</p>	<p>ต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอ และรายได้ที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตาม</p> <p>อัตราและครอบครัว</p> <p>นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านอีกด้วยคือ</p> <p>ความเต็มใจ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>การทำงานดีมีความปลอดภัย</p> <p>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</p> <p>ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยใน</p>	<p>6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี</p> <p>ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p> <p>7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมี</p> <p>ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p>		<p>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม</p> <p><b>ตัวแปรตาม</b></p> <p><b>ความผูกพันต่อองค์การ</b></p> <p>ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง</p> <p>ความสามารถเพื่อ</p>	<p>ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การและความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>องค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม</p>	<p>8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ</p> <p>9. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์</p>		<p>ประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ</p>	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>อย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร</p> <p>ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</p>	<p>กับความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>10. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในตำแหน่งที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>11. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน</p>			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
		ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 12. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
		13. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 14. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
		กับสังคมมี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การ			

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
<p>วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557)</p> <p>การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ เปเรชั่น จำกัด (มหาชน)</p>	<p>1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลผลต่อความ ผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์ เรชั่น จำกัด (มหาชน)</p> <p>2. เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนา และสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ของ บริษัท เนชั่น บรอดแค สติ้ง คอร์ปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน)</p>	<p>1.พนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัย ส่วน บุคคลแตกต่างกัน จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน</p> <p>2. ปัจจัยด้านลักษณะ งานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแค สติ้ง คอร์ปอร์เรชั่น จำกัด</p>	<p>เป็นแบบสอบถามแบบ ปลายเปิดและ ปลายเปิด โดย แบบสอบถามมี รายละเอียด ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้ ส่วนที่ 1 ภูมิหลัง ประชากรพนักงาน</p> <p>1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา</p>	<p><b>ตัวแปรต้น</b> <b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ</li> <li>- อายุ</li> <li>- ระดับการศึกษา</li> <li>- สถานภาพ</li> <li>- รายได้ต่อเดือน</li> <li>- ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานสายงาน ที่รับผิดชอบ</li> </ul> <p><b>ปัจจัยด้านลักษณะ งาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเข้าใจงาน</li> </ul>	<p>ปัจจัยด้านความผูกพัน องค์กร ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแค สติ้ง คอร์ ปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ ปานกลาง</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
			4. สถานภาพครอบครัว 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7. สายงานที่รับผิดชอบส่วนที่ 2 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการ	- ลักษณะงาน - ความท้าทาย - โอกาสการก้าวหน้า <b>ปัจจัยด้านความต้องการ</b> - คุณภาพชีวิต - ผลตอบแทน - ความน่าเชื่อถือขององค์กร - ทักษะติดต่อองค์กร - ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
			ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ	ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร	

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศิริ (2558) การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ	การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	เครื่องมือที่ใช้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน	<b>ตัวแปรอิสระ</b> 1. ความผูกพันในองค์กร 2. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3. ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน <b>ตัวแปรตาม</b> ความจงรักภักดีของพนักงาน	ความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร				บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
<p>อิงอร ตันพันธ์ (2558)</p> <p>ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน</p>	<p>1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงานด้าน</p>		<p>เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน</p>	<p><b>ตัวแปรอิสระ</b></p> <p><b>ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ</li> <li>- อายุ</li> <li>- สถานภาพทางการสมรส</li> <li>- การศึกษา</li> <li>- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</li> <li>- อายุงาน</li> </ul>	<p>พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพศหญิง อายุ 20-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท อายุงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปและมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิต</p> <p>2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้นด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ</p>			<p><b>ปัจจัยภายในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รูปแบบในการทำงาน</li> <li>- สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร</li> <li>- โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน</li> <li>- ค่าตอบแทนและผลประโยชน์</li> <li>- การปฏิบัติงานขององค์กร</li> <li>- คุณภาพชีวิต</li> </ul>	<p>ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ในระดับมากสำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้า</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>ด้านพฤติกรรมกรร                      คำนึงถึงผู้อื่นด้าน                      พฤติกรรมความอดทน                      อดกลั้น                      ด้านพฤติกรรมกรรมี                      ส่วนร่วมในองค์การ                      (Civic Virtue) และ                      ด้านพฤติกรรมกรร                      ปฏิบัติตามกฎระเบียบ                      และข้อกำหนดของ                      องค์การ</p>			<p><b>ตัวแปรตาม</b>  <b>ความผูกพันของ</b>  <b>พนักงานที่มีต่อ</b>  <b>องค์การ</b>                      - ด้านพฤติกรรมกรรให้                      ความช่วยเหลือ                      - ด้านพฤติกรรมกรร                      คำนึงถึงผู้อื่น                      - ด้านพฤติกรรมกรรความ                      อดทนอดกลั้น</p>	<p>งานต่อองค์การ                      แบ่งเป็นด้านพฤติกรรม                      กรรคำนึงถึงผู้อื่น ด้าน                      พฤติกรรมกรรให้ความ                      ช่วยเหลือ ด้าน                      พฤติกรรมกรรปฏิบัติ                      ตามกฎระเบียบ และ                      ข้อกำหนดขององค์การ                      ด้านพฤติกรรมกรรมี                      ส่วนร่วมในองค์การ                      และด้านพฤติกรรม                      กรรความอดทนอดกลั้น                      อยู่ในระดับมาก</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
	<p>3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับหัวหน้างาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์</p> <p>4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น</p>				<p>การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษ	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>แตกต่างกัน</p> <p>มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					สถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
<p>มัชฌิมา พิมพีศิริ (2555)</p> <p>ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด</p>	<p>1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ่ประเทศไทย จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด</p>		<p>ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</p>	<p><b>ตัวแปรอิสระ</b></p> <p><b>ข้อมูลทั่วไป</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพศ</li> <li>2. อายุ</li> <li>3. การศึกษา</li> <li>4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</li> <li>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</li> <li>6. ตำแหน่งงาน</li> <li>7. ลักษณะงาน</li> </ol> <p><b>ความพึงพอใจในสวัสดิการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านเศรษฐกิจ</li> <li>2. ด้านการศึกษา</li> </ol>	<p>ผลวิจัยพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26 - 33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 - 26,400 บาท</li> </ol>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
			<p>อายุการทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และ ลักษณะงาน และ ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีลักษณะเป็น แบบสอบถามปลายเปิด ให้เลือกตอบเพียง 7 ข้อ</p> <p>ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในสวัสดิการของบริษัท ฯ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้าน สังคมสงเคราะห์</p>	<p>3. ด้านสังคม สงเคราะห์</p> <p>4. ด้านนันทนาการ</p> <p>5. ด้านการสร้างควม มั่นคง</p> <p>6. ด้านสุขภาพอนามัย</p> <p><b>ตัวแปรตาม</b></p> <p>ความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>1. มีความน่าเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมาย องค์กร</p> <p>2. มีความพยายาม ใน การทำเพื่อองค์กร</p>	<p>มีอายุการทำงานใน บริษัท 0 - 6 ปี</p> <p>ปฏิบัติงานขึ้นต้น และ อยู่ในลักษณะงานของ ฝ่ายผลิต</p> <p>2. ความพึงพอใจใน สวัสดิการของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เฉย ๆ พนักงานมีความ พึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัยอยู่ ในระดับความพึงพอใจ และ พนักงานมีความ พึงพอใจใน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
			<p>ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างควมมั่งคั่งและด้านสุขภาพอนามัย</p> <p>ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค มี 5 ระดับ</p>	<p>3. มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป</p>	<p>ระดับเฉย ๆ ในสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนันทนาการ และ ด้านสังคมสงเคราะห์</p> <p>3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					<p>และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ การปรารถนาที่จะรักษาสภาพภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน</p> <p>4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	วัตถุประสงค์	สมมติฐาน	วิธีการดำเนินงานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา	ผลการศึกษาที่ได้
					อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ตารางสังเคราะห์เพื่อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแบบเซ็กดิสต์

ชื่อผู้แต่ง	ปัจจัยภายในองค์กร							ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		
	บุคลากร	หัวหน้างาน	ทักษะ	กลยุทธ์ขององค์กร	โครงสร้างองค์กร	ระบบ	ค่านิยมร่วมกัน	ด้านความรู้สึก	ด้านความต่อเนื่อง	ด้านบรรทัดฐาน
ฐิติมา หลีกทอง	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓
สุทิสสา วิไลเจริญตระกูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
นัชชา เยี่ยม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พิทยา โภคา	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓
พรินทรีชา สมานสินธุ์		✓				✓	✓	✓	✓	✓
ธีรินทร์ มะระกานนท์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์								✓		
ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี	✓		✓	✓				✓		
อิงอร ตันพันธ์	✓			✓		✓	✓	✓		✓
มัทธมมา พิมพิศรี				✓		✓	✓	✓	✓	✓

สรุป ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ถูกนำมาสกัดลงตารางนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพัฒนาคำถามในงานวิจัยแล้วดูว่ามีความสอดคล้องของแต่ละงานวิจัยในการใช้ตัวแปรเหล่านี้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร จากตารางนี้จะเห็นถึงความสอดคล้องจากฐานของงานวิจัยที่ผู้ใช้ทบทวนส่วนใหญ่ที่ใช้เกินกว่าร้อยละ 50 ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยและพัฒนาคำถามในแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือของผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา เรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์โค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์โค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 123 คน (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

พนักงาน	จำนวน ประชากร(คน)
1. พนักงาน	123
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>123</b>

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนโดย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนโดย์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของสายงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตาราง 3.2 แสดงคำถามเกี่ยวกับจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง
2. อายุ	Ordinal	1 = 20 - 30 ปี 2 = 30 - 40 ปี 3 = 41 - 50 ปี 4 = 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	Ordinal	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรี 3 = สูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	Ordinal	1 = น้อยกว่า 5 ปี 2 = 6 -10 ปี 3 = 11 - 15 ปี 4 = 16 - 20 ปี 5 = 21 ปีขึ้นไป
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Ordinal	1 = น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2 = 10,001 - 15,000 บาท 3 = 15,001 - 20,000 บาท 4 = 20,001 - 25,000 บาท 5 = 25,001 ขึ้นไป
6. ประเภทของสายงาน	Nominal	1 = ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต 2 = ฝ่ายขาย 3 = ฝ่ายควบคุมการผลิต 4 = ฝ่ายควบคุมคุณภาพ 5 = ฝ่ายจัดซื้อ 6 = ฝ่ายวางแผนธุรกิจองค์กร 7 = ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ 8 = ฝ่ายบัญชีและการเงิน 9 = ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

พนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับโดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด แบบสอบถามมี 7 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ดังนี้

1. บุคลากร (Staff)	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
2. หัวหน้างาน (Style)	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
3. ทักษะ (Skill)	จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
4. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
5. โครงสร้างองค์กร (Structure)	จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ
6. ระบบ (System)	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
7. ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)	จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับโดย มีข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแบบสอบถามมี 3 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรัก	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
2. ด้านความต่อเนื่อง	จำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ
3. ด้านบรรทัดฐาน	จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (RatingScale) ของLikert และกำหนดคะแนนความคิดเห็นแตกต่างกัน 5 ระดับ มีรายละเอียดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนนความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	หมายถึง มากที่สุด หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง มาก หรือเห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง ปานกลาง หรือไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง น้อย หรือไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง น้อยที่สุด หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $\sigma$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยน้ำหนักตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Best & James, 1989)

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับประเมินอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไทย (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 123 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนโดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรในฝ่ายต่างๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการตอบแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง (Self - Administered Questionnaire) และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้ามาจากหนังสือ เอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 3.4 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษา ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ทูลแอนด์โค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มประชากรจริงดังนี้

#### 3.4.1 การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

3.4.1.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

3.4.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปสอบถามกับกลุ่มประชากร

#### 3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.2.1 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมและตรงกับนิยามที่กำหนด และทำการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ โดยการนำเสนอให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามในแต่ละข้อ และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์หรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองก่อน (try-out) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกับประชากรพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ทูลแอนด์โค (ประเทศไทย) จำกัด

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยภายในองค์กรได้ค่า Alpha = 0.930 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรได้ค่า Alpha = 0.946 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงโดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร	Alpha รวม = 0.930
1. บุคลากร (Staff)	ค่า Alpha = 0.916
2. ทัศนคติ (Style)	ค่า Alpha = 0.920
3. ทักษะ (Skill)	ค่า Alpha = 0.922
4. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	ค่า Alpha = 0.913
5. โครงสร้างองค์กร (Structure)	ค่า Alpha = 0.926
6. ระบบ (System)	ค่า Alpha = 0.921
7. ค่านิยมร่วมกัน (Shared values)	ค่า Alpha = 0.916
ความผูกพันต่อองค์กร	Alpha รวม = 0.946
1. ด้านความรู้สึกรัก	ค่า Alpha = 0.918
2. ด้านความต่อเนื่อง	ค่า Alpha = 0.945
3. ด้านบรรทัดฐาน	ค่า Alpha = 0.901

ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและรับคืนด้วยตัวเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 123 ชุด

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าพารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้วิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์

- 3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม
- 3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\mu$ ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ
- 3.5.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ

3.5.4 ใช้การวิเคราะห์การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho ( $\rho$ )) และการถดถอยแบบขั้นตอนเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Stepwise Simple Regression)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการเส้นตรง โดยมีสมการ ดังนี้

สมการ

$$\text{COM} = a + \beta_1\text{STA}_1 + \beta_2\text{STY}_2 + \beta_3\text{SKILL}_3 + \beta_4\text{STAT}_4 + \beta_5\text{STRU}_5 + \beta_6\text{SYS}_6 + \beta_7\text{SHAV}_7$$

โดยที่

INO	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
STA <sub>1</sub>	แทน	บุคลากร
STY <sub>2</sub>	แทน	หัวหน้างาน
SKILL <sub>3</sub>	แทน	ทักษะ
STAT <sub>4</sub>	แทน	กลยุทธ์ขององค์กร
STRU <sub>5</sub>	แทน	โครงสร้างองค์กร
SYS <sub>6</sub>	แทน	ระบบ
SHAV <sub>7</sub>	แทน	ค่านิยมร่วมกัน
$\beta_1, \beta_2, \dots$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ Regression

ข้อตกลงเบื้องต้น Assumptions ของการใช้ Regression มี 4 ประการ ได้แก่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

1. ค่าคลาดเคลื่อน (error or residual: e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ด้วยค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนต้องคงที่

3. ค่าคลาดเคลื่อนที่  $i$  และ  $j$  ต้องเป็นอิสระกัน หรือ  $E_i$  และ  $E_j$  ต้องเป็นอิสระกัน  
 $i, j = 1, 2, \dots, n; i \neq j$

4. ตัวแปรอิสระกัน  $X$ ' s ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระ  $X$ ' s มีความสัมพันธ์กัน จะต้องว่าเกิดปัญหา Multicollinearity



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติบโต ฟูแลนด์ไทย (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

$\mu$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากประชากร
$\sigma$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
$N$	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
$\rho$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Rho
$Y$	หมายถึง	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
$b_0$	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
$b_1$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
$B$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม

R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	หมายถึง	ค่าที่แสดงอิทธิพลตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที่
*	หมายถึง	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ พนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์โค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของสายงาน รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 123)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	66.7
หญิง	41	33.3
รวม	123	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 - 30 ปี	18	14.6
31 - 40 ปี	61	49.6
41 - 50 ปี	35	28.5
51 ปีขึ้นไป	9	7.3
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	23.6
ปริญญาตรี	75	61.0
ปริญญาโท	19	15.4
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	11	8.9
6 - 10 ปี	37	30.1
11 - 15 ปี	30	24.4
16 - 20 ปี	23	18.7
21 ปีขึ้นไป	22	17.9
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3	2.4
10,001 - 15,000 บาท	11	8.9
15,000 - 20,000 บาท	12	9.8
20,001 - 25,000 บาท	49	39.8
25,001 ขึ้นไป	48	39.0
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทของสายงาน</b>		
ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต	11	8.9
ฝ่ายขาย	15	12.2
ฝ่ายควบคุมการผลิต	32	26.0
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	9	7.3
ฝ่ายจัดซื้อ	11	8.9
ฝ่ายวางแผนธุรกิจองค์กร	13	10.6
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	10	8.1
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	9	7.3
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	13	10.6
<b>รวม</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ทูลแอนด์ไธล์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตามลำดับ

2. อายุ ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และช่วงอายุน้อยที่สุด คือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 61.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน อยู่ในช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 พนักงานที่มีอายุงาน 16 - 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 พนักงานที่มีอายุงาน อยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.9 และ พนักงานที่มีอายุงานน้อยที่สุดอยู่ในช่วง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ 25,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.0 รายได้อยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 รายได้อยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และ รายได้น้อยที่สุด คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

6. ประเภทของสายงาน ส่วนใหญ่ฝ่ายควบคุมการผลิต จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาฝ่ายขาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ฝ่ายวางแผนธุรกิจองค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ฝ่ายจัดซื้อและฝ่ายวิศวกรรมการผลิตมีจำนวนเท่ากัน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และน้อยสุดฝ่ายควบคุมคุณภาพและฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านหัวหน้างาน ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมกัน ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไอดี (ประเทศไทย) จำกัด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ได้ผลวิจัยดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร (N = 123)

ด้านบุคลากร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญจากองค์กรอยู่สม่ำเสมอ	4.02	0.49	มาก	3
2. ท่านรู้สึกเข้ากันได้กับบุคลากรท่านอื่น	4.08	0.50	มาก	1
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.06	0.51	มาก	2
4. ท่านได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.98	0.55	มาก	4
<b>ด้านบุคลากรโดยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเข้ากันได้กับบุคลากรท่านอื่น อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.50$ ) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญจากองค์กรอยู่สม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ,  $\sigma = 0.49$ ) และน้อยสุด ท่านได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านหัวหน้างาน (N = 123)

ด้านหัวหน้างาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความเข้าใจในงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำ	4.09	0.55	มาก	1
2. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำอยู่เสมอ	4.07	0.58	มาก	2
3. ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าตรงกับความสามารถของท่าน	4.01	0.58	มาก	4
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า	4.07	0.49	มาก	3
<b>ด้านหัวหน้างานโดยรวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเข้าใจในงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ,  $\sigma = 0.55$ ) รองลงมาคือ ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.58$ ) ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.49$ ) และ ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าตรงกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.58$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ (N = 123)

ด้านทักษะ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.52	มาก	1
2. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน	4.09	0.60	มาก	3
3. ท่านเข้าใจคำสั่งและสามารถปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อได้รับมอบหมายงาน	4.14	0.54	มาก	2
<b>ด้านทักษะโดยรวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจคำสั่งและสามารถปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อได้รับมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และ ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ,  $\sigma = 0.60$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (N = 123)

ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรับรู้ถึงเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ อย่างชัดเจน	3.98	0.45	มาก	4
2. ท่านทราบถึงจุดยืนขององค์กรอย่างชัดเจน	4.06	0.53	มาก	2
3. ท่านทราบถึงกลุ่มผู้รับบริการขององค์กรอย่าง ชัดเจน	4.02	0.55	มาก	3
4. ท่านทราบถึงแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่าง ชัดเจน	4.07	0.64	มาก	1
<b>ด้านกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านทราบถึงแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.64$ ) รองลงมาคือ ท่านทราบถึงจุดยืนขององค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.53$ ) ท่านทราบถึงกลุ่มผู้รับบริการขององค์กรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และ ท่านรับรู้ถึงเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.45$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร  
(N = 123)

ด้านโครงสร้างองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรมีการมอบหมายงานอย่างเป็น กิจจะลักษณะ	4.05	0.59	มาก	1
2. องค์กรจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็น ระบบ	4.04	0.51	มาก	2
3. องค์กรกำหนดลักษณะของงานในองค์กร อย่างชัดเจน และความรับผิดชอบของบุคคล	4.00	0.49	มาก	3
<b>ด้านโครงสร้างองค์กรโดยรวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ,  $\sigma = 0.45$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการมอบหมายงานอย่างเป็น กิจจะลักษณะ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.05$ ,  $\sigma = 0.59$ ) รองลงมาคือ องค์กรจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และ องค์กรกำหนดลักษณะของงานในองค์กรอย่างชัดเจน และความรับผิดชอบของบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.49$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ (N = 123)

ด้านระบบ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.01	0.48	มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบระเบียบ	3.11	0.61	ปานกลาง	4
3. องค์กรมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ดี	4.02	0.45	มาก	2
4. องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลงานบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา	4.03	0.70	มาก	1
<b>ด้านระบบโดยรวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลงานบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03$ ,  $\sigma = 0.70$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ,  $\sigma = 0.45$ ) องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.48$ ) และ ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.11$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมกัน

(N = 123)

ด้านค่านิยมร่วมกัน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่าน กับ ค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความ เหมือนกัน	3.92	0.53	มาก	3
2. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับวัฒนธรรมใน องค์กร	4.00	0.47	มาก	2
3. ท่านมีค่านิยมคล้ายกับบุคลากรในองค์กรท่าน อื่น ๆ เช่นกัน	4.02	0.47	มาก	1
<b>ด้านค่านิยมร่วมกันโดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านค่านิยมร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีค่านิยมคล้ายกับบุคลากรในองค์กรท่านอื่นๆ เช่นกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$ ,  $\sigma = 0.47$ ) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.47$ ) และ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่าน กับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.53$ ) ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และบรรทัดฐาน

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก (N = 123)

ด้านความรู้สึกรู้สึก	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณกรนี้เสมือนบ้านหลังหนึ่งของท่าน	4.02	0.48	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าคุณกรนี้และเพื่อนร่วมงานคือครอบครัวของท่าน	4.03	0.55	มาก	3
3. ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรท่านในทางลบ	4.12	0.48	มาก	2
4. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งที่หัวหน้ามอบหมายงานให้	4.12	0.47	มาก	1
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึกโดยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่าท่านรู้สึกเต็มใจที่จะลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.47$ ) รองลงมา คือ ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรท่านในทางลบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.48$ ) ท่านรู้สึกว่าคุณกรนี้และเพื่อนร่วมงานคือครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.55$ ) และ ท่านรู้สึกว่าคุณกรนี้เสมือนบ้านหลังหนึ่งของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02, \sigma = 0.48$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง (N = 123)

ด้านความต่อเนื่อง	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านยังคงอยากจะทำปฏิบัติงานที่ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป เนื่องจากท่านพอใจกับผลตอบแทนที่เหมาะสม	4.08	0.50	มาก	3
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	4.08	0.48	มาก	2
3. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรอื่น	4.12	0.52	มาก	1
<b>ด้านความต่อเนื่องโดยรวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.09$ ,  $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านความต่อเนื่องเป็นรายข้อ ท่านเห็นว่าองค์กรนี้ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรอื่น อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.48$ ) และท่านยังคงอยากจะทำปฏิบัติงานที่ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไดร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไปเนื่องจากท่านพอใจกับผลตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (N = 123)

ด้านบรรทัดฐาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากองค์กร แห่งนี้ได้ให้โอกาสในการทำงานแก่ท่าน	4.11	0.49	มาก	3
2. ท่านผูกพันกับองค์กรเพราะว่าองค์กรได้เพิ่ม ทักษะและพัฒนาการทำงาน รวมทั้งความรู้ ให้แก่ท่าน	4.21	0.50	มาก	1
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรเนื่องจาก องค์กรมอบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ ท่าน	4.16	0.45	มาก	2
<b>ด้านบรรทัดฐานโดยรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ด้านบรรทัดฐาน เป็นรายชื่อ พบว่า ท่านผูกพันกับองค์กรเพราะว่าองค์กรได้เพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงาน รวมทั้งความรู้ให้แก่ท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.50$ ) รองลงมาคือ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรเนื่องจากองค์กรมอบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.45$ ) และ ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรแห่งนี้ได้ให้โอกาสในการทำงานแก่ท่าน ระดับมาก ( $\mu = 4.11$ ,  $\sigma = 0.49$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติบโต โกลบอล แอนด์ โค (ประเทศไทย) จำกัด แบบสเปียร์แมน (Spearman rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's rho ( $\rho$ ) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุด เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตาราง 4.12** ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติบโต โกลบอล แอนด์ โค (ประเทศไทย) จำกัด (N = 123)

ปัจจัยภายในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			
	$\rho$	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลากร	0.666**	0.000	+	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
2. ด้านหัวหน้างาน	0.759**	0.000	+	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
3. ด้านทักษะ	0.681**	0.000	+	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
4. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.737**	0.000	+	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
5. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.403**	0.000	-	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
6. ด้านระบบ	0.462**	0.065	+	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
7. ด้านค่านิยมร่วมกัน	0.537**	0.000	+	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
<b>ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.647</b>	<b>0.000</b>	<b>+</b>	<b>มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม พบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก มีค่าสหสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง ( $\rho = 0.647$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\rho = 0.759$ ) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\rho = 0.737$ ) ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\rho = 0.681$ ) ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\rho = 0.666$ ) ด้านค่านิยมร่วมกัน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $\rho = 0.537$ ) ด้านระบบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $P = 0.462$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ( $\rho = 0.403$ )

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

**ตาราง 4.13** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบขั้นตอนของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด (N = 123)

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์			Multi Collinearity			
	B	Std. Error	Beta	t	P-value	VIF	Tolerance
(Constant)	1.176	.292		4.024	.000		
STY	.364	.068	.431	5.353	.000	1.467	.682
SHAV	.192	.074	.210	2.607	.010	1.472	.679
STA	.171	.077	.188	2.220	.028	1.618	.618

n = 123  
R = .688    R<sup>2</sup> = .474    Adjusted R<sup>2</sup> = .461    S.E. = .275  
F = 35.732    P-value = .000    Durbin-Watson = 1.729

a. = Predictors : (Constant), STY = ด้านหัวหน้างาน , SHAV = ด้านค่านิยมร่วมกัน , STA ด้านบุคลากร

b. = Dependent Variable : ความผูกพันต่อองค์กร

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 ปัจจัยภายในองค์กร ด้านหัวหน้างาน มีค่า VIF = 1.467 Tolerance = .682 ด้านค่านิยมร่วมกัน มีค่า VIF = 1.472 Tolerance = .679 ด้านบุคลากร VIF = 1.618 Tolerance = .618 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.729 ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางบวก

แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ R = .688 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์กร คือ ด้านบุคลากร ด้านค่านิยมร่วมกัน ด้านบุคลากร กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ

ค่อนข้างสูง คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ R Square แสดงถึงอิทธิพลปัจจัยภายในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระ ด้านหัวหน้างาน ด้านค่านิยมร่วมกัน ด้านบุคลากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 47.4 ส่วนอีก ร้อยละ 52.6 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระปัจจัยภายในองค์กร สามารถทำนายระดับที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 47.4

ผลการวิเคราะห์แบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านหัวหน้างานมีอิทธิพลมากที่สุด (Beta = .431, p-value = .000) รองลงมาด้านค่านิยมร่วมกัน (Beta = .210, p-value = .010) ด้านบุคลากร (Beta = .188, p-value = .028) แสดงว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} (\text{ความผูกพันต่อองค์กร}) = 1.176 + .364 (\text{ด้านหัวหน้างาน}) + .192 (\text{ด้านค่านิยมร่วมกัน}) + .171 (\text{ด้านบุคลากร})$$

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y (\text{ความผูกพันต่อองค์กร}) = 1.176 + .431(\text{ด้านหัวหน้างาน}) + .210 (\text{ด้านค่านิยมร่วมกัน}) + .188(\text{ด้านบุคลากร})$$

ตาราง 4.14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

---

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไต้ (ประเทศไทย) จำกัด	มีการยอมรับเพียงแค่ 3 ปัจจัยภายในองค์กร จาก 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ 1) ด้านหัวหน้างาน 2) ด้านค่านิยมร่วมกัน 3) ด้านบุคลากร

---



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยภายในองค์กร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด นำผลการวิจัยมาช่วยในเรื่องของการพัฒนาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน พัฒนาปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร อันจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผล

5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน รวมจำนวน 42 ข้อ

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ทูลดเอนดีไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 123 ชุด จากประชากรจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0% การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) โดยวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนเพื่อตอบคำถามการวิจัย (Stepwise Regression) โดยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมประมวลผลวิจัยทางสถิติ (SPSS)

## 5.3 สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ทูลดเอนดีไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 123 คน พบว่า

### 5.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ เพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3
2. อายุ ส่วนใหญ่มีระดับช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6
3. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน น้อยกว่า 6 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 20,000 - 25,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 39.8
6. ประเภทของสายงาน ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายงานควบคุมการผลิต จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0

### 5.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้าน ดังนี้

5.3.2.1 ปัจจัยภายในองค์กร การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ลำดับที่ 2 คือ ด้านทักษะ ลำดับที่ 3 คือ ด้านระบบ ลำดับที่ 4 คือ ด้านหัวหน้างาน ลำดับที่ 5 คือ ด้านบุคลากรและด้านค่านิยมร่วมกัน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ตามลำดับ

### 5.3.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ดังนี้

5.3.3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการแสวงหาโอกาส การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 คือ ด้านความรู้สึก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

### 5.3.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

### 5.3.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ที่ได้ มีปัจจัยภายในองค์กรเพียงแค่ 3 ปัจจัย จาก 7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ด้านหัวหน้างาน ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านบุคลากร ตามลำดับ

## 5.4 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติมโซ่ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามแนวคิด McKinsey 7s Analysis (Peters & Waterman, 1980) ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านหัวหน้างาน ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบ และด้านค่านิยมร่วมกัน และ Allen and Meyer (1991) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน สามารถนำผลวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

จากการศึกษาเรื่อง ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติมโซ่ ทูลแอนด์ไดย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกลยุทธ์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านค่านิยมร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา หลักทอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ องอร ตันพันธ์ (2558) ได้การวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ บริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัชชา เขียมภพ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชับคอนแทรก ในสายงานโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

## 5.5 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง ดังนี้

#### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในองค์กร และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 3 ด้านที่มีอิทธิพลส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางด้านหัวหน้างาน ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านบุคลากร ตามลำดับ รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยภายในองค์กร จากงานวิจัย รวมทั้งควรวางไว้เป็นวาระสำคัญขององค์กร นอกจากนี้ยังควรให้พนักงานในระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือกำหนดแผนร่วมกัน พร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติงานตามนโยบาย

1.1.2 นอกจากนโยบายที่ชัดเจนแล้ว ควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ในเชิงของการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และกลยุทธ์ทางการพัฒนาพนักงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดกิจกรรมการอบรมเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ฝ่ายงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานและหน่วยงาน

1.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น จัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์และเสริมสร้างความรู้สึกรักให้แก่พนักงานประจำปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรศึกษาอิทธิพลด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานถึงความต้องการทั้งในด้านของปัจจัยภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจน และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร
3. ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น การเก็บข้อมูลขององค์กรที่ประกอบอุตสาหกรรมในแบบเดียวกันเพื่อจะทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด.  
(ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกศรา รักชาติ. (2550). ผู้ใจเพื่อผูกพัน (Employee engagement).วารสารProductivity world, 12(71), 20 - 24.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย(พิมพ์ครั้งที่ 9) . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ซิงเดนเกิน จำกัด (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี(งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ทายาท ศรีปลั่ง. (2551). สลัดไซ้ตรวจรั้งคน ด้วยบ่วงทองมัดใจ [ออนไลน์]. ได้จาก:  
<http://203.149.32.238/hr/view.php?sid=148>
- ธนากร เกื้อฐิติพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- นัชชา เยี่ยม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ชับคอนแทรกค ในสายงานโทรคมนาคม.วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 3(1), 33 - 41.
- นฤมล พึ่งทอง. (2557). ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการส่งออกของอุตสาหกรรมยางรถยนต์จากประเทศไทย(วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรรณ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้กิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
- มัทธมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทยจำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิภาพร นิธิปรัชานนท์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วรวจน์ ลิตติกรณ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด(ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี(ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). ทฤษฎีองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท ธนธัช การพิมพ์ จำกัด
- วันชัย มีชาติ. (2555). การบริหารองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรารักษ์ ธีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- สุพานี สถุขภูวณิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์วิจัย ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย). จำกัด (ค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 699 - 717.
- อนุพงศ์ อวิรุทธา. (2550). ความรักและความผูกพัน กับการเติบโตขององค์กร [ออนไลน์]. ได้จาก: [http://www.siamturakij.com/pda/display\\_news.php?news\\_id=413331106](http://www.siamturakij.com/pda/display_news.php?news_id=413331106)
- อิงอร ตันพันธ์. (2558). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเกษมบัณฑิต, 16(2), 125 - 139.
- Angelo K. และ Brian W. (2552). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." Journal of Occupational Psychology. 63 (1990) : 1 - 8.
- Albrecht, S. L. (2010). Handbook of Employee Engagement: New York.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers In Work Organizations. Administrative Science Quarterly. 19,4 : 535-546.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers In Work Organizations. Administrative Science Quarterly.19,4 : 535546.
- Best, J. W. and Jammes V.K. (1989). Research on Education. 6 th ed. New Delhi: Prentice – Hall of India.
- Development Dimensions International. (2005). **Employee engagement : The key to realizing competitive advantage** (Online). Available:[http://www.ddi.com/pdf/ddi\\_employee\\_engagement\\_mg.pdf](http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee_engagement_mg.pdf)
- Fleming, J. H., Asplund, J. (2007). "Where employee engagement happens ", The Gallup Management Journal.
- Edward, L. G. (2003). Increasing and measuring engagement. [Online]. Available : <http://www.gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Greenberg, J. (2004). **Increasing employee retention through employee engagement** [On-line]. Available:<http://ezinearticle.com/?Increasing-Employee-Though-EmployeeEngagement & id = 10575>.
- Hewitt Associates. (2004). **Research brief employee engagement higher at double-digit growth Company**. Retrieved June 30, 2011. From <http://was4.hewitt.com/resource/rptpubs/subrptubs/doubledigitgeowth/pdfs>.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4<sup>th</sup> ed. New York : Houghton Mifflin, 1998.
- Mosley, D.C., P.H. Pietri and L.C. Megginson. (1996). **Management; Leadership in Action**. (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collins College Publishers.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The Measure of Organization Commitment. Journal of Vocational Behavior. 14, 2 (April): 224 - 247

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press
- Macey W. H., Schneider, B. (2008). **The Meaning of the employee engagement**, Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, No. 1, pp. 3 - 30.
- Robert, W., Thomas, J.P.(1980). Business Horizons, 23(3), 14 - 26
- Steers, R. M. 1997. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, **Administrative Science Quarterly**. 22, (March) : 46 - 56
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). **Defining and Measuring work engagement : bringing clarity to the concept**. A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York.
- Tower P. (2003). Working today: Understanding what drives employee engagement [Online]. Available: [http://www.towerperrin.com/hrservices/webcachel/tower/United\\_](http://www.towerperrin.com/hrservices/webcachel/tower/United_)

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา



## ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้านปัจจัยภายในองค์กร จากกลุ่มประชากร 30 คน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sta 1	97.43	148.047	.724	.965
Sta 2	97.30	150.907	.607	.966
Sta 3	97.33	148.851	.766	.965
Sta 4	97.47	145.982	.771	.965
Sty 5	97.23	149.151	.736	.965
Sty 6	97.43	146.185	.781	.965
Sty 7	97.30	147.666	.815	.964
Sty 8	97.40	145.834	.776	.965
Skill 9	97.13	147.844	.767	.965
Skill 10	97.20	149.545	.691	.965
Skill 11	97.07	149.720	.750	.965
Stat 12	97.23	147.978	.813	.964
Stat 13	97.23	149.357	.795	.965
Stat 14	97.33	150.644	.714	.965
Stat 15	97.23	148.047	.694	.965
Stru 16	97.40	147.490	.730	.965
Stru 17	97.33	152.161	.548	.966
Stru 18	97.43	149.909	.726	.965
Sys 19	97.40	150.938	.688	.965
Sys 20	97.47	149.499	.665	.966
Sys 21	97.40	149.697	.778	.965
Sys 22	97.57	149.289	.522	.967

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases: 30.0

N of Items: 25

Cronbach's Alpha: .966

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้ว้บัจจั้ยภายในองค์กร จากกลุ่มประชากร 30 คน (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ShaV 23	97.43	149.082	.662	.966
ShaV 24	97.40	148.179	.806	.964
ShaV 25	97.43	147.564	.813	.964

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases: 30.0

N of Items: 25

Cronbach's Alpha: .966

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้ว้ความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มประชากร 30 คน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
COM 1	37.47	29.154	.948	.968
COM 2	37.49	29.154	.948	.968
COM 3	37.43	29.840	.820	.972
COM 4	37.43	29.082	.932	.968
COM 5	37.50	29.845	.873	.970
COM 6	37.47	29.913	.834	.972
COM 7	37.47	30.257	.783	.973
COM 8	37.43	29.633	.850	.971
COM 9	37.37	30.240	.866	.971
COM 10	37.37	30.171	.877	.970

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases: 30.0

N of Items: 10

Cronbach's Alpha: .973

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากผู้วิจัยจะ  
เก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้นจึงใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของการทำงาน

### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วย 3 ตอน

- |   |    |     |
|---|----|-----|
| 1. แบบประเมินข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 6  | ข้อ |
| 2. แบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร               | 25 | ข้อ |
| 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร    | 10 | ข้อ |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านในการตอบ  
แบบสอบถามจึงขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือตอบ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้มา ณ โอกาสนี้

(นายพรอนันต์ ทิพย์สมบัติ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

20-30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี  5-10 ปี  11-15 ปี  
 16-20 ปี  21 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  10,001-15,000 บาท  
 15,001-20,000 บาท  20,001-25,000 บาท  
 25,001 ขึ้นไป

6. ประเภทของสายงาน

ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต  ฝ่ายขาย  
 ฝ่ายควบคุมการผลิต  ฝ่ายควบคุมคุณภาพ  
 ฝ่ายจัดซื้อ  ฝ่ายวางแผนธุรกิจองค์กร  
 ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์  ฝ่ายบัญชีและการเงิน  
 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

.....

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

บุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านรู้สึกว่าได้ รับการให้ความสำคัญจากองค์กรอยู่เสมอ					
2. ท่านรู้สึกเข้ากันได้กับบุคลากรท่านอื่น					
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4. ท่านได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับจากองค์กร					

หัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ท่านมีความเข้าใจในงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำ					
6. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำอยู่เสมอ					
7. ท่านได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าตรงกับความสามารถของท่าน					
8. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า					

ทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9. ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ					
10. ท่านมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมายงาน					
11. ท่านเข้าใจคำสั่งและสามารถปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อได้รับมอบหมายงาน					

กลยุทธ์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. ท่านรับรู้ถึงเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
13. ท่านทราบถึงจุดยืนขององค์กรอย่างชัดเจน					
14. ท่านทราบถึงกลุ่มผู้รับบริการขององค์กรอย่างชัดเจน					
15. ท่านทราบถึงแผนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน					

โครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16. องค์กรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นกิจจะลักษณะ					
17. องค์กรจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ					
18. องค์กรกำหนดลักษณะของงานในองค์กรอย่างชัดเจน และควมรับผิดชอบของบุคคล					

ระบบ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19. องค์กรมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
20. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบระเบียบ					
21. องค์กรมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ดี					
22. องค์กรมีระบบการติดตามและประเมินผลงานบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา					

ค่านิยมร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานของท่าน กับค่านิยมในการทำงานขององค์กรมีความเหมือนกัน					
24. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับวัฒนธรรมในองค์กร					
25. ท่านมีค่านิยมคล้ายกับบุคลากรในองค์กรท่านอื่นๆ เช่นกัน					

## ตอนที่ 3

## แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

.....

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เสมือนบ้านหลังหนึ่งของท่าน					
2. ท่านรู้สึกที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานคือครอบครัวของท่าน					
3. ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อบุคคลภายนอกพูดถึงองค์กรท่านในทางลบ					
4. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งที่หัวหน้ามอบหมายงานให้					

ด้านความต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ท่านยังคงอยากจะทำปฏิบัติงานที่บริษัท เด็นโซ่ทูลแอนด์ไดย์(ประเทศไทย) จำกัด ต่อไปเนื่องจากท่านพอใจกับผลตอบแทนที่เหมาะสม					
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					
7. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าองค์กรอื่น					

ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรแห่งนี้ได้ให้โอกาสในการทำงานแก่ท่าน					
9. ท่านผูกพันกับองค์กรเพราะว่าองค์กรได้เพิ่มทักษะและพัฒนาการทำงาน รวมทั้งความรู้ให้แก่ท่าน					
10. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรเนื่องจากองค์กรมอบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ท่าน					

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๑๓๕๘



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
๘๖ ถนนพิชัยโลก แขวงสวนจิตรลดา  
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำกรณคดีอาชญากรรม  
เรียน คุณวิชัย ดาวังปา  
(Safety & Environment Senior Officer บริษัท เด็นโซ่ทูลแอนดีไทย (ประเทศไทย) จำกัด)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายพวยนันต์ ทิพย์สมบัติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๔๗๐๓๐๓๗๑๐-๒ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มวิชาการจัดการ โดยมี ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์ เป็นอาจารย์  
ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำกรณคดีอาชญากรรมในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เด็นโซ่ทูลแอนดีไทย (ประเทศไทย) จำกัด”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษา  
ที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำกรณคดีอาชญากรรมเรื่อง  
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา มากลิน)  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นายพรอนันต์ ทิพย์สมบัติ

วัน เดือน ปีเกิด 30 ธันวาคม 2536

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

### ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2559

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

-

