



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน
A Study of Personal Factors of Employees of Sang Fah
Construction Co., Ltd. Affecting Employee Engagement and Job
Satisfaction

ดลฤทัย จันทรีไย
เมษณี ธรรมวิถี

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาเอกเทศเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

นางสาวตลฤทัย จันทรีโย และ นางสาวเมษณี ธรรมวิถี
นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่มีผลต่อความผูกพันของ
พนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565
เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565


ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี


พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ


.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย


.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน
ผู้ดำเนินการวิจัย	ดลฤทัย จันทรีไย และ เมษณี ธรรมวิถิ
อาจารย์ปรึกษา	ศุภมิตร บัวเสนาะ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ประชากร คือ พนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 200 คนโดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธี CVR ของ ลอร์ซี ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 ท่านและค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window)

ผลการวิจัยมีดังนี้ พนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 อายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ด้านสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และตำแหน่งพนักงานประจำ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 จากการการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยรวมมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 และคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทุกด้านจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึง
พอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน



Abstract

Research Title	A Study of Personal Factors of Employees of Sang Fah Construction Co., Ltd. Affecting Employee Engagement and Job Satisfaction
Researcher	Donluthai Chanyai and Mesanee Thamwithee
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organisational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

The objectives of this research were to study personal factors of employees of Sang Fah Construction Co., Ltd. that affect employee engagement in the organization and job satisfaction. The population was employees of Sang Fah Construction Limited 200, and used accidental sampling for 100 samples. The tools in this research that questionnaire that divided into three parts as following Part 1 General Information Part 2 Employee Engagement Questionnaire and Part 3 Work Satisfaction Questionnaire. The questionnaires had content validity ratio (CVR) with the Lawshe method from 14 experts and the reliability by internal consistency about the alpha coefficient of work factors questionnaire equal employee engagement and job satisfaction. The researcher collected the data with SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) computer program.

The results of the research are found that Employees of Sang Fah Construction Co., Ltd., mostly female, 63 persons (63.00%), age from 25 years up but not over 35 years old, number 45 persons (45.00%), Bachelor's degree or equivalent, number 60 persons (60.00%), Regarding marital status, 51 persons were single, (51.00%), and full-time employees were 84 persons (84.00%). From the study, it was found that the score from the employee engagement questionnaire in the organization overall has a high level. The mean score was 3.87 and the Standard Deviation (SD) was .64 and the

score from the questionnaire about work satisfaction. overall has a high level The mean score was 3.64 and the Standard Deviation (SD) was .44.

The hypothesis testing found that 1) different personal factors had different organizational commitment of employees. When considering each aspect, it was found that different personal factors in every aspect had equal employee engagement in the organization. Except for personal factors of different marital status. 2) different personal factors had different work satisfaction.



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่างๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในพื้นที่ที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนางสาวฐิติชญา นุกูล และ นางสาวสุภาวดี บุตรศิริ ที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมาขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุกๆด้าน ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จ และขอขอบคุณ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ และท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวดลฤทัย จันทรัมย์

นางสาวเมษณี ธรรมวิถิ

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.ความเป็นมาและความสำคัญ	3
2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3.ขอบเขตการวิจัย	3
4.สมมติฐานการวิจัย	4
5.คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	5
6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร	8
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	13
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	22
4. ประวัติและข้อมูลบริษัท	26
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
6. การสังเคราะห์ตัวแปร	35
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	39
2. เครื่องมือในการวิจัย	40
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย	44
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	46
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	48
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
1. สรุปผลการศึกษาวิจัย	59
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	61
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	63
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค้การ และแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย	73
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ในเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร และ ความพึงพอใจในการทำงาน	41
ตารางที่ 3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของ ตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	43
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	45
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร	46
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	47
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการ ทำงาน	48
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน	48
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด	49
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูก พันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด	49
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษา กับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	50
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด โดยใช้ค่า t-test (Independent Sample t-test)	50

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	51
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับตำแหน่งกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	52
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน	52
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด	53
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน	53
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	54
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	54
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	55
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับตำแหน่งกับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	56
ตารางที่ 4.19 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	56

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและคำสำคัญ

การลาออกครั้งใหญ่ของผู้คน (The Great Resignation) เกิดขึ้นในช่วงที่มีโควิดระบาดหรือปี 2021 ที่ผ่านมานั้น สาเหตุหลักมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแรงงานระบุว่า เมื่อเดือนเมษายน 2021 ที่ผ่านมามีคนอเมริกันจำนวน 4.4 ล้านคนลาออกจากงาน เมษายนถือเป็นเดือนที่ 11 แล้วที่มีการลาออกติดต่อกันสิ่งนี้เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าการลาออกครั้งใหญ่ อาจกลายเป็นการลาออกตลอดกาล ซึ่งงานวิจัยโดย MIT Sloan School of Management ที่เผยแพร่เมื่อต้นปีที่ผ่านมา ก็พบว่าวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นพิษ (toxic culture) เป็นสาเหตุใหญ่ที่สุดในการผลักดันให้ผู้คนลาออก (ปารีฉัตร, 2565) และด้วยเหตุนี้ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งสังคมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงในโลกเกิดขึ้นตลอดเวลาและรวดเร็วเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างไม่มีขีดจำกัด ความรู้ใหม่ ๆ ถูกพัฒนาเพิ่มขึ้นและนำกลับไปใช้ใหม่ การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนหลายประการ เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรม ในด้านวัฒนธรรมนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรอย่างลึกซึ้งซึ่งทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่อยู่ใต้น้ำถ้าหากไม่สนใจก็มองไม่เห็น แต่อาจจะก่อให้เกิดวิกฤตการณ์หรือผลเสียหายให้แก่องค์กรในทางกลับกันถ้าผู้นำรู้วิธีสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ก็จะมีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญงอกงาม

วัฒนธรรมองค์กร คือ รูปแบบการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่สืบทอดต่อกันมา สมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติในการปฏิบัติต่อไป ค่านิยมร่วมที่มีลักษณะเด่นจะช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกขององค์กรไว้ด้วยกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำขวัญ สุภาพชน ตำนาน เป็นต้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม และความเข้าใจของคนส่วนใหญ่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ ระบบของทุก ๆ อย่าง ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการประพฤติปฏิบัติและแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกรักของพนักงานให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป นั่นก็แสดงว่า พนักงานได้เกิดความผูกพัน

กับองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกสบายใจที่จะทำงานภายในองค์กรแห่งนี้ และต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไป มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากกว่าเดิม ทุ่มเทพลังกายและใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (Porter and Steers, 1977 : อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 : 9) สร้างสรรคงานและทำให้งานมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์กรต้องมีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จนเป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความผูกพันของพนักงานในองค์กรยังเป็นอีกประการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรได้เช่นกัน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ที่ตนทำทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร รวมไปถึงค่าตอบแทน หากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ก็จะทำให้ปฏิบัติงานไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Vroom, 1964 อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร, 2553 : 18) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ระดับความพึงพอใจจึงมีลักษณะที่มั่นคง หรือก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (David and Newstrom, 1988 อ้างถึงใน ละไพร โอวาททัศนีย์, 2557 : 20) แต่ถ้าหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลให้เกิดการ ขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้ นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจ ความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดความภักดีต่อองค์กรควบคู่ไปกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำองค์กรจะต้องรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความร่วมมือและมีความปรารถนาที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยในเรื่องของการลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กรได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่มีพันธกิจคือ กลยุทธ์ 3 เสาหลักในการขับเคลื่อน ได้แก่ เสาหลักที่ 1) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เสาหลักที่ 2) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการก่อสร้าง และเสาหลักที่ 3) การพัฒนาระบบการทำงานในทุกภาคส่วน และวิสัยทัศน์ 5 VALUES สู่การบริหารเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย QUALITY (การวางแผนที่ดีนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี), EXPERTISE (ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ รู้ลึก รู้จริงในสิ่งที่เราทำ), SYNERGY & TRUSTWORTHY (การทำงานร่วมกัน และความไว้วางใจในการทำงาน นำมาซึ่งผลลัพธ์แบบเท่าเทียม) และ CARING (ลูกค้า คือ เพื่อนร่วมงาน คนสำคัญของเรา) ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วางแผน และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของการบริหาร และยังอาจช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารให้ความสนใจในปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานและความพึงพอใจการทำงานภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพและส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนพิชญศึกษา

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

3.1.3 ความผูกพันของพนักงานในองค์กร แบ่งเป็น ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ

3.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา ด้านทีมงาน และ ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ใช่หลักของความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาที่ของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพการสมรสของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ตำแหน่งของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 ความผูกพันของพนักงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไป มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากกว่าเดิม ทุ่มเทพลังกายและใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สร้างสรรค์งานและทำให้งานมีคุณค่าเกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กรและนอกจากนี้ยังยอมรับเป้าหมายและประเมินองค์กรไปในทางที่ดี

5.1.1 ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

5.1.2 ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

5.1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

5.1.4 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งเตือนผลการประเมินให้พนักงานได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

5.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน หากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ก็จะทำให้ปฏิบัติงานไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและก็ให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ระดับความพึงพอใจจึงมีลักษณะที่ไม่นิ่ง หรือก็คือ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5.2.1 ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ (Compensation and self) มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการอื่น ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้อันยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

5.2.2 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) เป็นลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด ความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมียุทธศาสตร์ความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างใน

5.2.3 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น ทำความยากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่ม มากน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับผู้บริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

5.2.4 การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วม ในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

5.2.5 ทีมงาน (Team work) การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผล ต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน บุคคลที่ชอบจะได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขา ต้องทำงานด้วย ไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคน

อื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้างที่มีการสมาคมกันอย่างไม่เป็นทางการ บุคคลมักจะมีผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาเองและเป็นที่มาของความพอใจ

5.2.6 สภาพบรรยากาศในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงานและความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจ ของงานทั้งสิ้น

5.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่ง

5.3.1 อายุ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 25 ปี, กลุ่มที่ 2 คือ อายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี, กลุ่มที่ 3 คือ อายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี, กลุ่มที่ 4 คือ อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

5.3.2 ระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, กลุ่มที่ 2 คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, กลุ่มที่ 3 คือ สูงกว่าปริญญาตรี

5.3.3 สถานภาพการสมรส โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ โสด, กลุ่มที่ 2 คือ ไม่โสด

5.3.4 ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ หัวหน้างาน กลุ่มที่ 2 คือ พนักงานสัญญาจ้าง กลุ่มที่ 3 คือ พนักงานประจำ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทางผู้วิจัยคาดว่าทางบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงนโยบายของบริษัท และทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

- 1.1 ความหมายของความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.2 ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.3 องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร
 - 1.4.1 ทฤษฎีของพอร์เตอร์และสตีเยอร์ (Porter and Steers 1982)
 - 1.4.2 ทฤษฎีของเชลดอน (Sheldon, 1971)
 - 1.4.3 ทฤษฎีของสเปกเตอร์ (Spector, 1997)
 - 1.4.4 ทฤษฎีของแอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
 - 2.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก
 - 2.4.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y
 - 2.4.4 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)

3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

- 3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
- 3.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร
- 3.3 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร
 - 3.3.1 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1984)

4. ประวัติและความสำคัญขององค์กร : บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์ตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันของพนักงานในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 : อ้างถึงใน พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล, 2558 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พอเตอร์และสตีเยอร์ (Porter and Steers, 1977 : อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ทาวเวอร์ (Towers, 2007 : อ้างถึงใน ธนรัฐ นาทอง, 2556 : 7) หมายถึง เป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลาสมองหรือพลังงานที่มากขึ้น

มาร์ชและมันนารี (Marsh & Mannari, 1977 : อ้างถึงใน โสมย์สิรี มูลทองทิพย์, 2556 : 1) ให้ คำนิยามว่าความผูกพัน หมายถึงระดับมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

กัปแมน (Gubman, 1998 : อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2556 : 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานในองค์กรว่า คือ การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจจะแสดงออกมาในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันของพนักงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไป มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากกว่าเดิม ทุ่มเทพลังกายและใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สร้างสรรค์งานและทำให้งานมีคุณค่าเกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กรและนอกจากนี้ยังยอมรับเป้าหมายและประเมินองค์กรไปในทางที่ดี

1.2 ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานในองค์กร

จากการรวบรวมความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจาก สเตียร์ (Steer 1977 : อ้างถึงใน โสมย์ลีย์ มุลทองทิพย์, 2556 : 13), บูชานัน (Buchanan 1974 : อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 12 - 13) และ ภรณ์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529 อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ 2557 : 10 - 11) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

1.2.2 ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

1.2.3 ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.2.4 ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่ องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

1.2.6 ความผูกพันในองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล

1.2.7 พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

1.2.8 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุ

1.2.9 เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

1.2.10 บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงาน ทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคล สนับสนุนกิจกรรม ที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร ยอมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานในองค์กร

จากการรวบรวมองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจาก สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549, อ้างถึงใน ธนรัฐ นาทอง, 2556 : 10), เชอร์ริงตัน (Cherrington 1994 : อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562 : 14) และ เชอร์ริงตัน (Cherrington 1994 : อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562 : 14) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1.3.1 ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

1.3.2 ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

1.3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

1.3.4 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชา มีการให้คำแนะนำ และแนวทางผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามี ทัศนคติที่กว้างไกล

1.3.5 ลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานการคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

1.3.6 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) ระดับการศึกษา

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1.4.1 ทฤษฎีพอเตอร์และสตีเยร์ (Porter and Steers)

พอเตอร์และสตีเยร์ (Porter and Steers, 1982 : อ้างถึงใน ชาญรัฐ นาทอง, 2556 : 11) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องคำซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

แนวคิดที่ 2 คือ ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง มิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์นั่นเอง

1.4.2 ทฤษฎีของเชลดอน (Sheldon 1971)

เชลดอน (Sheldon, 1971 : อ้างถึงใน ฐิติมา หล้าทอง, 2557 : 10) ได้ให้แนวคิดต่อความผูกพันต่อองค์กรว่าไว้ว่า เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไป ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขา สูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลากรดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ เชลดอน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในทางสังคมจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาก็คือความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

1.4.3 ทฤษฎีของสเปกเตอร์ (Spector 1997)

สเปกเตอร์ (Spector, 1997 : อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562 : 8) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2) ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวกับองค์กร

3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

1.4.4 ทฤษฎีของเอเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990)

เอเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : อ้างถึงใน เวทีญาน์ เจษฎาถาวร วงศ์, 2561 : 41 - 42) ได้นำเสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรโดยจัดเป็น 3 มิติที่ แตกต่างกันตามรูปแบบของความคิด (Mind set) ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง เนื่องจากพวกเขามีความจำเป็น (need) บางอย่างร่วมกับองค์กร ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงแสดงว่าพวกเขามีความรู้สึกว่าควร (ought) ร่วมกับองค์กร โดยทั้งสองได้อธิบายความผูกพันต่อ องค์กรทั้ง 3 มิติ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกมั่นคง การเข้าไปมีส่วนร่วม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ การรับรู้ถึงถึงการสูญเสียประโยชน์ หรือประโยชน์ที่จะต้องเสียไปถ้าออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่นั้นจะมีอิทธิพลให้บุคคลเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ จิตสำนึกในการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความรู้สึกว่าการดำรงอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสม และสมควรกระทำ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร, 2553 : 18) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าทัศนคติในงานและความพอใจในการทำงาน นั้นสามารถทดแทนกันได้เพราะคำสองคำนี้จะ หมายถึง ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพอใจ ในการทำงานทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พอใจในการทำงาน และมีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี

สมิธ (Smith, 1965 อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 6) กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นการบ่งบอกระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวถึงอีกว่า เป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและ สภาพแวดล้อม

มนชัย อรพิมพ์ (2550 อ้างถึงใน พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562 : 7) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือร้อนต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่เต็มมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (2547 อ้างถึงใน พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์, 2556 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ เต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เดวิส และนิวสตรอม (David and Newstrom, 1988 อ้างถึงใน ละไพโร โอวาททัศนีย์, 2557 : 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่ได้จากงาน ระดับความพึงพอใจ มีลักษณะไม่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจ หมายถึง ผลที่ได้รับจากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน หากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ก็จะทำให้ปฏิบัติงานไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถและก็ให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ระดับความพึงพอใจจึงมีลักษณะที่ไม่นิ่ง หรือก็คือ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2.2 ความสำคัญของพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานจากสุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553 : 18), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 121 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553 : 8) และ จิตติภา ขาวอ่อน (2547 : 19 - 20 อ้างถึงใน ณัฏฐา กรีหิรัญ, 2550 : 10 - 11) สามารถสรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือกาลเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน โดยหากบุคลากรขาดความพึงพอใจจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การเปลี่ยนงาน การปฏิบัติงานได้ไม่เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่หากบุคลากรได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดผลในทางบวกที่จะและเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะ เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจ ในการ ทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์หรือตามเวลากระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมี ประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจ ความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมาย ของ องค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากร

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จคนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใดก็ตาม ความพึงพอใจ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรความสำคัญของความพึงพอใจ ในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใด หากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้ด้วยเหตุนี้ จึงเห็นได้ชัดเจนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอเป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำจะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงาน จะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลงการปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์กรและยอมผันแปรควมศรัทธาไปกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

ดังนั้น การที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงการมีทัศนคติทางบวกต่องาน ต้องเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน การที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น สภาพแวดล้อม ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร เพื่อนร่วมงาน แต่ถ้าหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงส่งผลให้เกิดการ ขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้ นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจ ความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดความภักดีต่อองค์กรควบคู่ไปกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานจากงยุท เกษสาคร (2544 อ้างถึงใน ศีรประภา ภาศิธรธ, 2562 : 34), กิเซลลิและบราวน์ (Ghiselli และ Brown 1955 อ้างถึงใน ปริญา สัตยธรรม, 2550 : 8) และ กิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 131 อ้างถึงใน ณิชฐา กริทธิรณ, 2550 : 21) สามารถสรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้

2.3.1 ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ (Compensation and self) มีบทบาทสำคัญต่อ ความพึงพอใจ ในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2.3.2 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) เป็นลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด ความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่า พื่อใจ จะต้องมึปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มาก เกินไป ก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้าง เข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่าง ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

2.3.3 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น ทำหามากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่ม มากน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับผู้บริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

2.3.4 การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วม ในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนหรือ ให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

2.3.5 ทีมงาน (Team work) การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน มีผล ต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน บุคคลที่ชอบจะได้มีโอกาสได้พบปะ สนทนากับบุคคลอื่นที่เขา ต้องทำงานด้วย ไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกจ้างที่มีการสมาคมกันอย่างไม่เป็นทางการ บุคคลมักจะมีผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาเองและเป็นที่มาของความพอใจ

2.3.6 สภาพบรรยากาศในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงานและความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจ ของงานทั้งสิ้น

2.3.7 ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2.3.8 สถานะทางสังคม การได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

2.3.9 อายุตามความเห็นของ Ghiselli และ Brown นั้น อายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ

2.3.10 ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2.3.11 หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.12 การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการ นิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.3.13 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย

2.3.14 ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 15-16) และ แมคเกรเกอร์ (McGregor's อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553 : 24) ได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 15) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs theory) ซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการ อยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็เกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่าง

หนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่าง หนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้” ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์เสนอความคิดเห็นว่าคนถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่างและความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้จนกระทั่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ได้กำหนดว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะเป็นตัวเงิน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ สวัสดิการอันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยก็เป็นความต้องการถัดจากความต้องการทางกายเป็นความต้องการที่ทำให้คนมีชีวิตที่ปลอดภัยจากอันตรายทางกาย และความกลัวการสูญเสียงาน ทรัพย์สินสมบัติ อาหาร เสื้อผ้าหรือที่อยู่อาศัย ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรมต้องสร้างหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เช่น การมีเงินบำเหน็จบำนาญ การมีกองทุนขาดแคลนเมื่อยามต้องเป็นคนไร้ความสามารถ เป็นต้น

3) ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation or Belonging Needs) มนุษย์ โดยทั่ว ๆ ไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงของเขามีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนและเป็น ส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในองค์การความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในตัวเขา การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

4) ความต้องการความยกย่อง (Self - esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่องในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์การความต้องการได้รับความยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารงานอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าไปร่วมประชุมซึ่งเป็น เครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับความรู้ความสามารถให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือว่าเป็นคนที่มีความสามารถสูงในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

5) ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization Needs) มาสโลว์ค่านึงว่า ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง ความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่ง ที่ตนเองต้องการ พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ให้การเพิ่มความสามารถให้แก่คน ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต สามารถพบได้ในองค์การที่เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยมีการให้อำนาจ และมีความคิดสร้างสรรค์ มีการฝึกอบรมสำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทาย และมีความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพการงานอันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน

2.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) (Herzberg และคณะ อ้างถึงใน ปริญา สัตยธรรม, 2550 : 16) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือบุคคลต้องการความสุขจากการ ทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ ทำโดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

2.4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลใน องค์การให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนององความ ต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จ สิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดั่งใจเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ ส่อให้เห็นถือ การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การ ยอมรับนับถือจะแฝง อยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง แต่ผู้เดียว
- 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้ รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2.4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีจากผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึง-พอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงาน

2.4.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์ เนตร, 2553 : 24) เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้จูงใจบุคลากรให้ทำงาน ตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร โดยให้แนวความคิด เกี่ยวกับการควบคุมงานในองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุดโดยผู้นำที่ใช้ ทฤษฎี X นั้นเชื่อว่า พนักงานขี้เกียจ ขาดความทะเยอทะยาน โดยที่ผู้นำจะใช้การควบคุมภายนอก เช่น การลงโทษหรือการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงขับให้พนักงานดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะคอยเฝ้าดูถึงพฤติกรรมของพนักงานอย่างใกล้ชิด และไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกซึ่ง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนผู้นำที่ใช้ทฤษฎี Y นั้น เชื่อว่าพนักงานนั้นชอบการทำงาน และต้องการที่จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์ให้แก่องค์การของเขาเองและพวกเขาชอบที่จะทำงานที่มากหรือเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับคำสั่ง แมคเกรเกอร์ เชื่อว่าการจัดการโดยใช้ทฤษฎี Y นั้นจะส่งผลให้องค์การ นั้นเกิดประโยชน์ทำให้พนักงานมีการทำงานแบบมีศักยภาพและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่เพิ่มขึ้น วิธี นี้จะมอบความไว้วางใจให้กับพนักงานและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบให้กับพนักงานเพื่อให้มีการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ จากทัศนะการบริหาร แบบทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์นั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้นำสมัยใหม่ที่ให้พนักงานได้มี ส่วนร่วมในการ ทำงานมากขึ้นและได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ ซึ่งบ่อยครั้งที่พวกเขาเองจะได้ใช้ความรู้ ที่ได้ในองค์การมาเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2.4.4 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 184 - 186 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริทธิรัฐ, 2550 : 20) ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดง พฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ 1) มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างเกิดขึ้นใน เวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่า ความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิด ความต้องการเบื้องต้นสูง 2) ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมี ความต้องการแต่ละ ประเภทมากยิ่งขึ้น 3) ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมี ความ ต้องการ ระดับสูงมากขึ้นไปอีก และ 4) ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคล ก็จะมี ความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น อัลเดอร์เฟอร์จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อ หาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ของมนุษย์ในปี.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้เขาพบว่ามนุษย์เราจะมี ความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

2.4.4.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็น ความ ต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่ อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้เมื่อ

เปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็น ความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2.4.4.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วยเป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4.4.3 ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการด้านการเติบโตนี้ จะรวมถึงบางส่วนของ ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลโดยผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง-งาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557 อ้างถึงใน พลอย สุวรรณชมภู, 2562 : 8) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบของการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาปฏิบัติสืบ ต่อกัน

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551 : 7 อ้างถึงใน มณฑกานต์ แพร่งดิษฐ์, 2556 : 7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ

และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันกับสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อให้เป็นแนวทางการ ประพฤติและเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ปีเตอร์ และ วอเตอร์แมน (Peter & Waterman, 1982 อ้างถึงใน มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2554 : 12) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยมร่วมที่มีลักษณะเด่น ช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกขององค์กรไว้ด้วยกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อ สัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำขวัญ สุภาชิต ตำนาน นิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 4 - 6 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556 : 28) ได้สรุปวัฒนธรรมองค์การหมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติพื้นฐาน หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคน จำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร โดยคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การ ยังหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุคตการณ์ และความเข้าใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ต่าง ๆ ในหน่วยงาน

روبินส์ (Robbins, 2007 อ้างถึงใน นางสาวกัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์, 2557 : 16) ได้รวบรวม และ เสนอความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง ระบบของทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ใน แนวทางประพฤติปฏิบัติ และแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น เช่น การคิดริเริ่ม จะส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม ได้มากแค่ไหน การร่วมมือ เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่สืบทอดต่อกันมา สมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติในการปฏิบัติต่อไป ค่านิยมร่วมที่มีลักษณะเด่นจะช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกขององค์กรไว้ด้วยกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำขวัญ สุภาชิต ตำนาน เป็นต้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังหมายถึง สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม และความเข้าใจของคนส่วนใหญ่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ ระบบของทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางการประพฤติปฏิบัติและแนวทางการทำงานในองค์กรนั้น

3.2 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

จากการรวบรวมองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจาก เดนิสัน (Denison, 1990 : อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556 : 29) และ สโลคัม และ เฮลลิกเกิล (Slocum and Hellriegel, 2011 อ้างถึงใน สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556 : 30) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

3.2.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วย ตนเอง และสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจ

ในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรม ขององค์กร และการทำงานเป็นทีม

3.2.2 วัฒนธรรมเน้นความเป็นเอกภาพ (Consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่มี ค่านิยมที่ชัดเจนและคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคี และร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.2.3 วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและการให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้าง นวัตกรรม และกล้าเสี่ยงในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้

3.2.4 วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกในองค์กรมีการตกลงร่วมกันในการ กำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับ รับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

3.2.5 วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และมีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์กรตามลำดับขั้น

3.2.6 วัฒนธรรมเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้น การวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และมุ่งเน้นสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจ อีกทั้งมีลักษณะของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็น ผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น

3.2.7 วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญ ต่อ วัตถุประสงค์ความสำเร็จจากการเติบโตของยอดขาย ผลกำไรจากธุรกิจ ส่วนแบ่งการตลาด และสถานะทางการเงินขององค์กรเป็นสำคัญ

3.3 ทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

3.3.1 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสเตด (Hofstede, 1984 อ้างถึง สิริกร สุขสดีไพศาล, 2556 : 23 - 25) จากการที่ได้เข้าไปศึกษาวิจัยวัฒนธรรมข้ามชาติได้พบว่า ปัจจัยหลักสำคัญที่เป็นสากลสามารถใช้เป็นแนวในการศึกษาวัฒนธรรม ต่างๆได้นั้นมี 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ลักษณะการใช้อำนาจ (Power distance)
- 2) ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism)
- 3) ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity)
- 4) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) โดยปัจจัยต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ลักษณะการใช้อำนาจ (Power distance) หมายถึง การที่บุคคลมองความแตกต่างของสถานภาพไม่เท่ากันบางวัฒนธรรมมีการแบ่งแยกสูงระหว่างผู้ที่มีสถานภาพทางสังคม เช่น พ่อกับลูก เจ้านายกับลูกน้อง ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง (High power distance) บุคคลจะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีความเหนือกว่าพนักงานมากและสังคมที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจต่ำ (Low power distance) ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ในสถานภาพสูงกว่า จะไม่รู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากพนักงานมาก

2) ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละสังคมมีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตที่ขึ้นต่อสังคมไม่เท่ากัน บางสังคมประชาชนไม่ค่อยคำนึงถึงสังคม หรือความรู้สึกของคนรอบข้าง (Individualism) บุคคลยึดถือในสิทธิตามกฎหมาย ในขณะที่ประชาชนในวัฒนธรรมที่คำนึงถึงสังคม (Collectivism) มีความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือของกลุ่มมากกว่าคำนึงถึงกฎหมายเพียงอย่างเดียว ประชาชนในกลุ่มวัฒนธรรมนี้ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากจีน โดยมีแนวคิดจากขงจื้อ (Confucian) คือ การให้ความสำคัญกับครอบครัวและพวกพ้อง ดังนั้น การตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรจะมีคุณค่าน้อยกว่าความผูกพันแบบเครือญาติหรือสมัตร์พรรคพวก ความแตกต่างในลักษณะเช่นนี้มักก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับนักธุรกิจในกลุ่มประเทศตะวันตกที่มีลักษณะมีความเป็นส่วนตัวสูง

3) ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) ลักษณะความเป็นเพศชาย อาจหมายถึง การแบ่งแยกชายหญิง หมายถึง การที่สังคมให้ความสำคัญทางเพศ ในสังคมที่มีความเสมอภาคสูง (Feminine หมายถึง หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่าง ๆ หญิงสามารถเป็นหัวหน้าผู้ชายได้ ในสังคมที่หญิงและชายแตกต่างกันมาก (Masculine)หญิงอาจทำงานได้แต่ตำแหน่งโดยทั่วไป บางสังคมหญิงมีหน้าที่ทำงานบ้านเท่านั้น ไม่มีโอกาสเข้าทำงานและเป็นหัวหน้าผู้ชายได้เลย การแบ่งแยกหญิงชายที่แตกต่างกันในแต่ละสังคมนี้ ถ้าผู้บริหารที่ไม่ได้พิจารณาในเรื่องของความแตกต่างกันทางเพศแล้ว จะก่อให้เกิดสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ เช่น การแต่งตั้งหญิงเป็นหัวหน้าชาย ในสังคมอิสลามหรือสังคมญี่ปุ่น อาจยอมรับไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด แต่ต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมประกอบด้วย เนื่องจากเมื่อกาลเวลาและสถานการณ์เปลี่ยนไป ความรู้สึกของประชาชนต่อมิติต่าง ๆ ก็อาจเปลี่ยนแปลงไป เช่น ในอดีตวัฒนธรรมไทยเคยยกย่องให้ชายเหนือกว่าหญิงโดยเฉพาะในเรื่องการทำงานนอกบ้านและผู้หญิงต้องเป็นผู้ตามหรือสนับสนุนชาย โดยมีคติว่าชายเป็นช้างเท้าหน้าและหญิงเป็นช้างเท้าหลัง ในปัจจุบันหญิงและชายไทยมีความเสมอภาคในการทำงาน หญิงเป็นหัวหน้าชายได้ในสังคมไทย แต่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีความเร็วไม่เท่ากัน

4) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) หมายถึง ความรู้สึกของคนทั่ว ๆ ไปที่มีต่อความไม่แน่นอนในอนาคต และ พยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงเพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ความแตกต่างของคนในการที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยงส่งผลต่อการบริหาร

ได้ในระดับหนึ่ง ประชาชนในประเทศที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูง (High uncertainty avoidance) เช่น ญี่ปุ่น โปรตุเกส เบลเยียม และประเทศในกลุ่มอเมริกาใต้ ต้องการในสิ่งต่อไปนี้คือ 1) องค์การที่มีโครงสร้างที่มั่นคง 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะระบบราชการ และ 3) มุ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ประชาชนในประเทศที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่ำ (Low uncertainty avoidance) พนักงานจะมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน มากกว่าความสัมพันธ์ สำหรับประเทศไทยมีลักษณะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงกลางๆ ค่อนข้างสูง พนักงานต้องการหัวหน้างานที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน ซึ่งฮอฟสเต็ดได้ทำการศึกษาใน 40 ประเทศหรือ 40 วัฒนธรรมทั่วโลก ภายใต้โครงการเฮอร์เมส (HERMES) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นระดับผู้บริหารในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งในการศึกษารั้งนี้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าดัชนีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการใช้อำนาจ มีค่าเท่ากับ 64 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 61 แสดงว่าผู้บริหารในประเทศไทยมีลักษณะเน้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและการใช้อำนาจ ส่วนลักษณะความเป็นชายมีค่าเท่ากับ 34 และ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเท่ากับ 20 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอื่นๆที่เท่ากับ 51 หมายความว่าผู้บริหารในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่เน้นความเป็นชายและความเป็นปัจเจกบุคคล

4. ประวัติและข้อมูลบริษัท

บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด ก้าวแรกของแสงฟ้า ได้รับการบุกเบิกในปี พ.ศ. 2512 โดยคุณสุกิจและคุณสุนิรัตน์ อัมพรสุขสกุล โดยดูแลงานเหล็กรูปพรรณเป็นหลักในช่วงแรก ต่อมาได้ขยายขอบเขตสู่งานรับเหมาก่อสร้างไซโลเก็บพืชผลการเกษตรและโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ ในช่วงปี พ.ศ. 2520-2538 บริษัทแสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ได้เติบโตไปพร้อมกับการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดของประเทศไทยและได้มีโอกาสขยายงานเข้าไปสู่งานด้านอาคารสูง อาทิเช่น อาคารสำนักงานใหญ่ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ บริษัทแสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตามด้วยความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาของผู้บริหารและพนักงาน ได้ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถฝ่ากระแสเศรษฐกิจและยืนหยัดอยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างได้อย่างแข็งแกร่งจวบจนปัจจุบันบริษัทแสงฟ้าก่อสร้าง ถือเป็นผู้เชี่ยวชาญการก่อสร้างอาคารสูง และได้ดำเนินธุรกิจมาเป็นเวลานานกว่า 50 ปี และยังคงมุ่งพัฒนาศักยภาพการบริหารงานก่อสร้างและบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อตอบโจทย์ และสนองความต้องการของลูกค้าให้ดีที่สุด

การบริหารงานของ แสงฟ้าก่อสร้าง จากยุคแรกซึ่งเป็นการบริหารงานและการตัดสินใจในบริษัททุกอย่างโดย คุณสุกิจ อัมพรสุขสกุล ผู้ก่อตั้ง ซึ่งเหมาะสมกับขนาดของบริษัทในขณะนั้นเพื่อการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัวเมื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคต่อมา ในยุคที่สอง บริหารโดย นายแพทย์

เชิดศักดิ์ อัมพรสุขสกุล ผู้เป็นทายาทรับหน้าที่ในการบริหารงานต่อจากผู้เป็นพ่อ โดยรักษามาตรฐานของการทำงานอย่างในยุคแรกไว้เช่นเดิม ทั้งการรับผิดชอบในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า สิ่งที่การบริหารในยุคนี้เพิ่มเติมเข้าไปในนโยบายคือพัฒนาวิธีการบริหารงานและทรัพยากรบุคคลให้ทำงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานใหม่โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานและระยะเวลาดำเนินงานที่ต้องเสร็จสมบูรณ์ตามสัญญาของลูกค้า แม้รูปแบบการบริหารงานจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาแต่แนวคิดหลักในการบริหารงานแบบแสวงฟ้าก่อสร้างก็ยังคงส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นไม่เปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถามกับผู้บริหารของบริษัท แสวงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสวงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด ที่มีประชากร 200 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในลำดับต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรมวิศวกรใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One Way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่าง และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยม ศึกษาอำเภотаมะกา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаมะกา 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаมะกา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน คือ 1) โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยา 2) โรงเรียนนิวิฐราชกูร์อุปถัมภ์ 3) โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม 4) โรงเรียนท่ามะกาบุญศิริวิทยา 5) โรงเรียนท่ามะกาพิทยาคม และทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนดังกล่าว โดยการใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งมีการกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงานฝ่ายบริหาร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภотаมะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการกำหนดระดับให้เลือกตอบ 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภотаมะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับ

เป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.562) 2) จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ อินยม (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมแล้วมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

ลลิตา จันทรงาม (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายุคคน โดย กลุ่มประชากรที่ใช้ใน

การศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานนํ้างานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่ม ลูกค้าบุคคล จำนวน 287 คน การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่อง-มือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที่ (T Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นอกจากนี้ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทางบวกระดับต่ำ

กรณีธัญญ์ กิมศุก (2563 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน 3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานให้กับองค์กรที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบการทำงานที่บ้าน การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ และ ระดับการศึกษา โดยกำหนด

คำตอบเป็นตัวเลือกที่แตกต่างกัน โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะคำถามในรูปแบบของตัวเลือก (Multichotomous Question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติ ส่วนบุคคลต่อการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการคือกลุ่มตัวอย่างที่มีหรือเคยมีการทำงานระบบทางไกลแบบทำงานที่บ้าน จำนวน 385 คน ทำการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำงานที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำงานที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์กร ในทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และ ปัจจัยคุณภาพชีวิต เท่านั้น

พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์แมธิเรียลส์(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานของบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t-test และ F-test (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากอันดับแรกคือด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการและอันดับสุดท้ายคือด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัด การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัดโดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอปีย จำกัดสำนักงานใหญ่จำนวน 382 คน และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 : 886) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัดผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย และการปกครองบังคับบัญชา ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended)ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และ ความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63 และ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึง-พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึง-พอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจนจิราพร รอนไพริน (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ, สาขาตาพระยา, สาขาวัฒนานคร, สาขาตลาดโรงเกลือ และ สาขาสระแก้ว จำนวน 52 คน) ศึกษาจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว 5 สาขา ทั้งจำนวน เนื่องจาก หลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น หากประชากร มีจำนวนไม่เกิน 100 คน ให้ศึกษาจากประชากร 100 % ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วทั้งจำนวน (ไพฑูริย์ โพธิ์สว่าง, 2554, หน้า 184) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาคือความพึงพอใจของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างขึ้นให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น ข้อความแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถามมีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.59$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.56$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.51$) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.50$) ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ฉันทฐา กรีหิรัญ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความ มั่นคง ในงาน 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในงบประมาณปี พ.ศ. 2547 จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .924 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe ' Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อายุ 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

สุชาดา ภาคพูน (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการกรมอุทกหารเรือ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับ ตำแหน่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานฝ่าย

ผลิตของอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหาเรือ จำนวนทั้งสิ้น 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8628 สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบโดยค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Least Significant Diferent (LSD) วิเคราะห์ผลทั้งหมดโดยโปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่า P-value เท่ากับ 0.038 น้อยกว่า 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานด้านความสำเร็จในงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน 4 กลุ่ม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจเมื่อเทียบกับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่า P-value เท่ากับ 0.032 น้อยกว่า 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน 4 กลุ่มพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งช่างชั้น 1 มีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับ ช่างชั้น 3 และช่างชั้น 4 มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การสังเคราะห์ตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของ

พนักงานในองค์กร, ปัจจัยอื่น ๆ กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร, ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ 1) เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 2) พลอย สุวรรณชมภู (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุ อายุงาน และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพียงใด

6.2 ปัจจัยอื่นๆ กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ 1) เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กล่าวคือ 1.1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง 1.2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 1.3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มี และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร, 2) โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร, 3) ลลิตา จันทร์งาม (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 4.1) การพูดเกี่ยวกับองค์กร ในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 4.2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 4.3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ แล้วใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยในการศึกษาไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

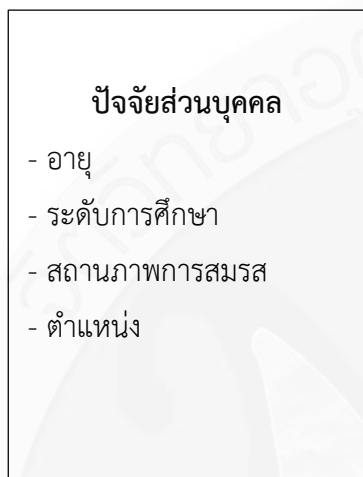
6.3 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ 1) พิพัตน์ มีเถื่อน (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 2) พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 3) เจนจิราพร รอนไพริน (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน, 4) ณัฏฐา กริทธิธัญ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 5) สุชาติภา คาคพูน (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการของกรมอุทกหารเรือที่มีเพศ อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่าสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรี

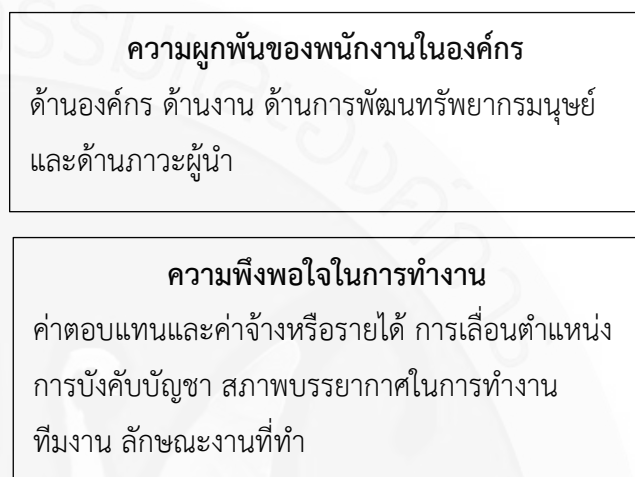
ผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ (5) อายุ (4) อายุงาน (3) รายได้ต่อเดือน (3) ระดับการศึกษา (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกั ระดับการศึกษา (2) สถานภาพการสมรส อายุ และตำแหน่งหน้าที่ที่ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่เพียงใด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ได้ทำการศึกษากับ ประชากรคือ พนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ใช่หลักของความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54)

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด โดยกำหนด นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

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

โดยที่

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05
แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{244}{1+244(.05)^2}$$

$$n = 133.33 \text{ คน หรือ } 133 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน แต่การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่ของผู้วิจัยจึงขอศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด จำนวน 100 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 30 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการ จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 16 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ รวม 20 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 22 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 8 ข้อ รวม 30 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

3.1.1 นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ นักศึกษารหัส 62 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่

1. นางสาววิรัชญาบัวจันทร์		2. นางสาวศรสวรรค์	พิมพ์ลา
3. นางสาวธันยพร	จันทร์แดง	4. นางสาวหริรักษ์	หลี่ลำยอง
5. นางสาววิศรา	โพทนัน	6. นางสาวศิโรรัตน์	มิตรตระกูล
7. นางสาวพิชญา	ธนโชคศิริกุล	8. นางสาวสุภาวดี	บุตรศิริ
9. นางสาวธัญชนก	ตติยโชคสกุล	10. นางสาวดลฤทัย	จันทร์ใย
11. นางสาวเมษณี	ธรรมวิณี	12. นางสาวธนพร	สร้อยสิงห์ทอง
13. นางสาวอรปรียา	คุ้มสระพรม	14. นางสาวฐิติชญา	นุกูล

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอว์ซี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนา 2560 : 108) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ

3.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
เรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร	20	
ด้านองค์กร	5	.731
ด้านงาน	5	.752
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5	.823
ด้านภาวะผู้นำ	5	.747

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
เรื่องความพึงพอใจในการทำงาน	30	
ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้	5	.743
ลักษณะงานที่ทำ	5	.712
การเลื่อนตำแหน่ง	5	.738
การบังคับบัญชา	5	.746
ทีมงาน	5	.803
สภาพบรรยากาศในการทำงาน	5	.702
รวม	50	

3.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวกมีจำนวน 38 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 41, 43, 45, 46, 47 และ ข้อ 49 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน ตอบว่าค่อยข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน และตอบว่าไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 11, 12, 13, 22, 29, 37, 40, 42, 44, 48 และ ข้อ 50 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน ตอบว่าค่อยข้างจริงจะได้ 2 คะแนน ตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 4 คะแนน และตอบว่าไม่จริงเลยจะได้ 5 คะแนน

3.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5.5 - 0.5}{3} \\ &= 1.67 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับความหมายของตัวแปร
ตั้งแต่ 3.00 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 2.00 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.00 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 2.00 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ซึ่งมีจำนวนประชากรเท่ากับจำนวน 100 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ใช่หลักของความน่าจะเป็นจำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ในช่วงเดือน กันยายน พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่

5.2.1 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test)

5.2.2 พนักงานงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มของตัวแปรอิสระ จะต้องการการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทแสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างความผูกพันของพนักงานในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผล โดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ t-test (Independent Sample t-test), F-test (One Way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม

Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	37.00
หญิง	63	63.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	7	7.00
ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี	45	45.00
ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี	32	32.00
45 ปีขึ้นไป	16	16.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	37.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	60.00
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.00
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	51	51.00
ไม่โสด	49	49.00
5. ตำแหน่ง		
หัวหน้า	14	14.00
พนักงานสัญญาจ้าง	2	2.00
พนักงานประจำ	84	84.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จำนวน 100 คน ประกอบด้วยบุคลากรเพศหญิง เป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 และบุคลากรเพศชายจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาอายุตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส พบว่า มีสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และสถานภาพไม่โสด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง พบว่า มีพนักงานประจำ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมาหัวหน้างาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และพนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านองค์กร	3.90	.85	ระดับสูง
2. ด้านงาน	3.94	.59	ระดับสูง
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.50	.82	ระดับสูง
4. ด้านภาวะผู้นำ	4.12	.81	ระดับสูง
รวม	3.87	.64	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .81 รองลงมาด้านงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 รองลงมาด้านองค์กรคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่

.85 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในกาทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในกาทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้	3.56	.55	ระดับสูง
2. ลักษณะงานที่ทำ	3.70	.70	ระดับสูง
3. การเลื่อนตำแหน่ง	3.63	.70	ระดับสูง
4. การบังคับบัญชา	3.73	.77	ระดับสูง
5. ทีมงาน	3.69	.56	ระดับสูง
6. สภาพบรรยากาศในการทำงาน	3.52	.69	ระดับสูง
รวม	3.64	.44	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .77 รองลงมาลักษณะงานที่ทำคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .70 รองลงมาทีมงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงตั้งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .70 รองลงมาค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และสภาพบรรยากาศในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรตามที่ศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	3.87	.64	ระดับสูง
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.64	.44	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .64 และความพึงพอใจในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ (S.D.) อยู่ที่ .44

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	7	3.84	.58	ระดับปานกลาง
3. 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี	45	3.76	.69	ระดับสูง
3. 35 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี	32	3.99	.58	ระดับปานกลาง
4. 45 ปีขึ้นไป	16	3.92	.68	ระดับสูง
รวม	100	3.87	.64	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกช่วงอายุนั้นมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64 และเมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุแล้วนั้น พบว่า อายุ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 45 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .69 รองลงมา อายุ 35 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี มีจำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 รองลงมา อายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .68 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด

อายุ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.973	3	.324	.776	.510
ภายในกลุ่ม	40.096	96	.418		
รวม	41.068	99			

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ในส่วนของอายุ พบว่ามีค่า $F = .776$ มีค่า $Sig. = .510$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.99	.65	ระดับสูง
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	3.79	.65	ระดับสูง
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.83	.28	ระดับต่ำ
รวม	100	3.87	.64	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกระดับการศึกษานั้นมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64 และเมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษาแล้วนั้น พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 60 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 37 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.884	2	.442	1.067	.348
ภายในกลุ่ม	40.185	97	.414		
รวม	41.068	99			

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีค่า F = 1.067 มีค่า sig = .348 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

สถานภาพการสมรส	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล	t	df	Sig.
โสด	51	3.74	.60	ระดับสูง	-2.015	98	.047
ไม่โสด	49	4.00	.67	ระดับสูง			
รวม	100	3.87	.64	ระดับสูง			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ด้านสถานภาพการสมรส ของพนักงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสถานภาพการสมรสโสดมีจำนวน 51 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 และ สถานภาพการสมรสไม่โสด มีจำนวน 49 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .67 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ค่า t = -2.015 มีค่า sig = .047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. หัวหน้า	14	4.08	.55	ระดับปานกลาง
2. พนักงานสัญญาจ้าง	2	3.47	.46	ระดับปานกลาง
3. พนักงานงานประจำ	84	3.84	.66	ระดับสูง
รวม	100	3.87	.64	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกตำแหน่งนั้นมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64 และเมื่อพิจารณาเป็นตำแหน่งแล้วนั้น พบว่าตำแหน่งพนักงานประจำ มีจำนวน 84 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .66 รองลงมา ตำแหน่งหัวหน้า มีจำนวน 14 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับตำแหน่งกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.022	2	.511	1.238	.294
ภายในกลุ่ม	40.046	97	.413		
รวม	41.068	99			

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่า F = 1.238 มีค่า sig = .294 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. อายุต่ำกว่า 25 ปี	7	3.78	.25	ระดับต่ำ
3. 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี	45	3.55	.47	ระดับปานกลาง
3. 35 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี	32	3.67	.41	ระดับปานกลาง
4. 45 ปีขึ้นไป	16	3.76	.48	ระดับปานกลาง
รวม	100	3.64	.44	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกช่วงอายุนั้นมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และเมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุแล้วนั้น พบว่า อายุ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 45 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .47 รองลงมา อายุ 35 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี มีจำนวน 32 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 รองลงมา อายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 16 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด

อายุ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.714	3	.238	1.215	.308
ภายในกลุ่ม	18.808	96	.196		
รวม	19.522	99			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ใน ส่วนของอายุ พบว่ามีค่า $F = 1.215$ มีค่า $Sig. = .308$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับ อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.66	.48	ระดับปานกลาง
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	3.62	.44	ระดับปานกลาง
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.71	.19	ระดับต่ำมาก
รวม	100	3.64	.44	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกระดับการศึกษานั้นมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และเมื่อพิจารณาเป็น ระดับการศึกษาแล้วนั้น พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 60 คน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 37 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .48 และระดับการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.71 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับความพึง พอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.055	2	.027	1.36	.873
ภายในกลุ่ม	19.468	97	.201		

ระดับการศึกษา	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
รวม	19.522	99			

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ใน ส่วนของอายุ พบว่ามีค่า $F = 1.36$ มีค่า Sig. = .873 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุ ของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

สถานภาพ การสมรส	N	\bar{X}	S.D.	แปลผล	t	df	Sig.
โสด	51	3.59	.42	ระดับปานกลาง	-1.062	98	.291
ไม่โสด	49	3.69	.47	ระดับปานกลาง			
รวม	100	3.64	.44	ระดับปานกลาง			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ด้านสถานภาพการสมรส ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของ สถานภาพการสมรสโสดมีจำนวน 51 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42 และ สถานภาพการสมรสไม่โสด มีจำนวน 49 คน มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม (\bar{X}) อยู่ที่ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .47 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน ค่า $t = -1.062$ มีค่า sig = .291 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. หัวหน้า	14	3.75	.40	ระดับปานกลาง
2. พนักงานสัญญาจ้าง	2	3.48	.12	ระดับต่ำมาก
3. พนักงานงานประจำ	84	3.62	.46	ระดับปานกลาง
รวม	100	3.64	.44	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ทุกตำแหน่งนั้นมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และเมื่อพิจารณาเป็นตำแหน่งแล้วนั้น พบว่าตำแหน่งพนักงานประจำ มีจำนวน 84 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 รองลงมา ตำแหน่งหัวหน้า มีจำนวน 14 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .40 และตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้าง มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.72	3	.24	1.78	.16
ภายในกลุ่ม	12.86	96	.13		
รวม	13.57	99			

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ในส่วนของตำแหน่ง พบว่ามีค่า $F = 1.78$ มีค่า $Sig. = .16$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับตำแหน่งของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.19 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.20 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

 สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ต่างกััน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

 สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 อายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ด้านสถานภาพการสมรสโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และตำแหน่งพนักงานประจำ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .64

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .81 รองลงมา ด้านงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 รองลงมาด้านองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .85 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .82 ตามลำดับ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในกาทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .77 รองลงมาลักษณะงานที่ทำคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .70 รองลงมาที่งานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .70 รองลงมาค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และสภาพบรรยากาศในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .69 ตามลำดับ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสถานภาพการสมรส เท่านั้นที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสถานภาพการสมรส เท่านั้นที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทุกด้านจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกันที่ไม่แตกต่างกัน โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมเกียรติ อินยอม (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของบุญเที่ยง (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา : บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจาก ความผูกพันของพนักงานในองค์กรขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มใจรวมไปถึงการที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ฉะนั้นไม่ว่าพนักงาน บริษัท

แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด จะมีอายุเท่ากันหรือแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาที่เทียบเท่าหรือแตกต่างกัน รวมไปถึงตำแหน่งที่เท่ากันหรือแตกต่างกัน ก็ล้วนที่จะมีความรู้สึกที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะให้องค์กรไปยังเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ดังนั้น ไม่ว่าจะมีความรู้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่เท่าหรือแตกต่างกัน ก็ไม่สามารถนำมาวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรได้

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับวิจัยของ ทิพวิมนต์ สินธนสารสมบัติ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของเพ็ญญา วงศ์นิติกร (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่มีความแตกต่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่แตกต่างกัน และมีความรู้สึกที่จะต้องการทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่แตกต่างกัน หากเป็นพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสโสด ก็ไปได้ว่ามีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะให้องค์กรไปสู่เป้าหมายมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสไม่โสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสไม่โสดจะให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทุกด้านจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งที่แตกต่างกันจะความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันที่ไม่แตกต่างกัน โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจนจิราพร รอนไพริน (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขา อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัด

สระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555 : 255) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี ผลการวิจัยพบ ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐภา กรีหิรัญ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาติ ภาคพูล หิรัญ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งของพนักงานบริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนค่าจ้างหรือรายได้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา ด้านทีมงาน ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน หากพนักงานได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย งานมีความท้าทายเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน มีผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานรวมถึงมีสภาพบรรยากาศในการทำงานที่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อ บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันยกเว้นสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ควรเรียนรู้

ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีผลให้เกิดความผูกพันของพนักงานในองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ดังนั้น ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานในองค์กร เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะการทำงานเป็นทีม และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัยและแนวทางให้มีความกว้างขวางมากขึ้น

4.2 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ดังนั้น ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัยและแนวทางให้มีความกว้างขวางมากขึ้น

4.3 ควรจะศึกษาปัญหา หรืออุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

บรรณานุกรม

- กรณธัญญ์ กิมศุก. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home).** สารนิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 14
เข้าถึงได้จาก https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3994/1/TP%20H_OM.013%202563.pdf
- กึ่งกาญจน์ นราพันธ์. (2559). **ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.** สารนิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย สาขาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 2565,
สิงหาคม, 14 เข้าถึงได้จาก [http://library.tni.ac.th/the sis/upload/files/Ki ngkan%20Narapan%20IS%20MBJ%202016\(1\).pdf](http://library.tni.ac.th/the sis/upload/files/Ki ngkan%20Narapan%20IS%20MBJ%202016(1).pdf)
- กัญญ์ภักฎา ภัทรไชยอนันท์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก http://www.thaipra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Kunphakkaya_Phadtara chaianan/Kunphakkaya_Phadtara chaianan_fulltext.pdf
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.** งานนิพนธ์ สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2556, สิงหาคม, 7 เข้าถึงได้จาก [56910336.pdf \(buu.ac.th\)](http://www.buu.ac.th/56910336.pdf)
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.** ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 4 เข้าถึงได้จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper/6/sd/2553/19706.pdf>
- โชติกา วาณิชโรจนรัตน์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม, 5 เข้าถึงได้จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/1170/1/TP%20BM.037%202557.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วน อุตสาหกรรม ยานยนต์ แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ หลักสูตร รัฐ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาสืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 5 เข้าถึงได้จาก <http://digitalcollect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf>
- ณัฐภา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรี นครินทร์วิโรฒ. ปริญญาโท. สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 8 เข้าถึงได้จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Natta_G.pdf
- ตรีกาล เมฆบริบูรณ์. ฅกมล จันทรสม, (2565). วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/254060/173501/941970>
- ทิพวิมน์ สันธสารสมบัติ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. สืบค้น เมื่อ 2565, ธันวาคม, 5 เข้าถึงได้จาก <https://searchlib.utcc.ac.th/library/online/thesis/302124.pdf>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 4 เข้าถึงได้จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2562/F_Tian_sri_Bangmuangngam.pdf
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ เอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 6 เข้าถึงได้จาก http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/607_f373f6322-4070-8d60-1c882aaa1746/fulltext.pdf?attempt=2

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันขององค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 6 เข้าถึงได้จาก <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/12/MPA-2019-IS-Organizational-Commitment-of-Personnel-1.pdf>
- ปาริฉัตร. (2565). วิจัยพบ Toxic cultures วัฒนธรรมองค์กรเป็นพิษ เหตุผลหลักทำคนลาออกครั้งใหญ่. เว็บไซต์ข่าวสารออนไลน์ Brand Inside. สืบค้นเมื่อ 2565, กันยายน, 5 เข้าถึงได้จาก. [วิจัยพบ Toxic cultures วัฒนธรรมองค์กรเป็นพิษ ทำคนลาออกเยอะ \(brandinside.asia\)](http://brandinside.asia)
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจบริหารระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 6 เข้าถึงได้จาก http://www.repository.mutt.ac.th/dspace/bitstream/123456_789/831/1/124365.pdf
- ปริญดา คงโนนกกอก. (2561). ความคิดเห็นต่อการบริหารงานแบบญี่ปุ่นและความพึงพอใจในงานของพนักงานคนไทยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. บทความวิจัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <https://sotci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/download/168367/121141/472089>
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา :บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320.pdf>
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีพระทุม สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4555/1/IS_%E0%B8%9C-MBA-2556.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พลอย สุวรรณชมภู. (2562). วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทย
ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร
บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก
http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2863/1/6160231_1.pdf
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์
อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกริก สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก https://mis.krikk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Pipat_Meetaun.pdf
- เพ็ญญา วงศ์นิตกร. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
วิทยานิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม, 5 เข้าถึงได้จาก https://repository.rmutp.ac.th/bitstream/handle/123456789/2260/BUS_60_07.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- มณฑกานต์ แผงดิษฐ์. (2556). การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมระหว่างเจ้านายชาวญี่ปุ่นและ
พนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยกรณีศึกษาบริษัท เจทีเอ (ประเทศไทย)
จำกัด. การค้นคว้าอิสระ สาขาการสื่อสารประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/lang/2556/20020.pdf>
- มานิตย์ ปลอดโปร่ง. (2554). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/254060/173501/941970>
- รัฐปภัค บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา : บุคลากร
สำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์.
สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม, 2 เข้าถึงได้จาก. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/Download/414321/6bf58dfd6688f1a45db28a1ad85fcc9?Resolve_Doi=10.14456/jrgbsrangsit.2018.35

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 6 เข้าถึงได้จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/sn/amcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 6 เข้าถึงได้จาก <http://library1.nida.ac.th/term/paper6/sd/2557/20100.pdf> http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf
- ละไพโร โอวาททัศนีย์.(2557).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.สืบค้นเมื่อ2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก allfile-59-file01-2017-01-30-10-52-24.pdf (rbru.ac.th)
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นเมื่อ 2556, สิงหาคม, 15 เข้าถึงได้จาก [ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล, The study of factors affecting organizational commitment of the Government Savings Bank head office employees in personal customer group](http://www.thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2064/1/60602_722.pdf)
- เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1. วิทยานิพนธ์ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 4 เข้าถึงได้จาก http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2064/1/60602_722.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริประภา ภาค็อรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก http://www.repository.mutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3753/1/RMUTT-1674_95.pdf
- สมเกียรติ อินยอม, (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 6 เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930177.pdf
- สิริกร สุขสดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของราชการพลเรือน ในกรุงเทพมหานคร. ปริยานิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 31 เข้าถึงได้จาก [วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน ในกรุงเทพมหานคร \(swu.ac.th\)](http://www.swu.ac.th)
- สุชาติ ภาคพูน. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม, 15 เข้าถึงได้จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/141524.pdf>
- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ คณะคณะธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม, 7 เข้าถึงได้จาก [Microsoft Word - 01-Cover.doc \(swu.ac.th\)](http://www.swu.ac.th)
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม, 7 เข้าถึงได้จาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis/2556/b180477.pdf>

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย





หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้บริหารบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนางสาวดลฤทัย จันทรีโย รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๓๙ และ นางสาวเมษณี ธรรมวิณี รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๔๐ นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในโอกาสต่อไป และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะใช้การรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวเมษณี ธรรมวิณี

โทร ๐๘๗ - ๕๙๕ - ๖๒๑๓

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับการทำงานใน
วัฒนธรรมองค์กร บริษัท แสงฟ้า ก่อสร้าง จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 35 ปี

35 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 45 ปี

45 ปีขึ้นไป

3. ระดับกับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

โสด

ไม่โสด

5. ตำแหน่ง

หัวหน้า

พนักงานสัญญาจ้าง

พนักงานประจำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
1.	องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานของพนักงาน				
2.	องค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน				
3.	สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านเหมาะสมสำหรับการทำงาน				
4.	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน				
5.	ท่านคิดว่าระบบการทำงานภายในองค์กรของท่านอยู่ในระดับที่ดีและเหมาะสม				
6.	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของพนักงาน				
7.	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อใช้ในการทำงานให้กับพนักงานได้อย่างเพียงพอ				
8.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อองค์กรของท่านให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน				
9.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความใส่ใจพนักงาน ในเรื่องของการทำงานให้สอดคล้องกับองค์กร				
10.	ท่านยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้องค์กรได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
11.	ท่านรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรของท่าน				

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
12.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เกินขีดจำกัดความสามารถของท่าน				
13.	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรไม่มีความท้าทาย น่าเบื่อหน่าย				
14.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน				
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความพยายามในการทำงานของท่าน				
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งผลหลังจากการทำงานให้ท่านทราบทุกครั้ง				
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเปิดกว้างในเรื่องของการทำงาน				
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ				
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติงานกับท่านได้				
20.	ถึงแม้ท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ผู้บังคับบัญชาของท่านก็ยังให้โอกาสท่านในการทำงาน และแนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับท่าน				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ค่อย จริง	ไม่จริง เลย
1.	ท่านคิดว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนและค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน				
2.	ท่านไม่พึงพอใจหากองค์กรจะลดค่าตอบแทนและค่าจ้างของท่านลง				
3.	ท่านคิดว่าหากท่านทำงานได้ดียิ่งขึ้นก็จะส่งผลให้องค์กรจ่ายค่าตอบแทนให้ท่านเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน				
4.	ท่านคิดว่าการได้รับค่าตอบแทนและค่าจ้างที่เหมาะสมจะส่งผลให้ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร				
5.	ท่านคิดว่าหากท่านได้รับค่าตอบแทนและค่าจ้างที่เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน				
6.	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรมีปริมาณที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป				
7.	ท่านมีความพึงพอใจต่อขั้นตอนในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร				
8.	ท่านรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก				
9.	ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจหากงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น				
10.	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน				
11.	ท่านจะรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากหากองค์กรได้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของท่าน				

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
12.	ท่านคิดว่าหากท่านได้เลื่อนตำแหน่งค่าตอบแทนและค่าจ้างที่ท่านได้รับก็จะเพิ่มมากขึ้น				
13.	ท่านคิดว่าหากท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จะทำให้ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น				
14.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม				
15.	ท่านคิดว่าองค์กรมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำได้อย่างชัดเจน				
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่เสมอ				
17.	ท่านรู้สึกประหม่าทุกครั้งหากต้องมีการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา				
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือท่านอยู่เสมอหากท่านเกิดปัญหาในการทำงาน				
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเสมอภาคต่อพนักงานภายในองค์กร				
20.	ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่เข้าถึงได้ยากหากต้องมีการติดต่อประสานงานด้วย				
21.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านมีความสุขในการทำงาน				
22.	หากท่านเกิดปัญหาขึ้นท่านไม่เคยที่จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน				
23.	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ				
24.	ท่านรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร				

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริงเลย
25	ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน				
26	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร				
27	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่องค์กรมีให้				
28	ท่านรู้สึกเสียสมาธิทุกครั้งทำงานภายในองค์กรเนื่องจากมีเสียงรบกวนอยู่เสมอ				
29	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ				
30	เนื่องจากองค์กรมีการระบายอากาศไม่ถ่ายเททำให้ท่านรู้สึกอึดอัดทุกครั้งในการทำงานภายในองค์กร				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ดลฤทัย จันทร์ไย และ เมษณี ธรรมวิถี
ชื่องานวิจัย	การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน
วันเดือนปีเกิด	11 ธันวาคม 2543 และ 13 เมษายน 2544

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต