



ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)



โดย
นางสาวธัญธิภา แก้วแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

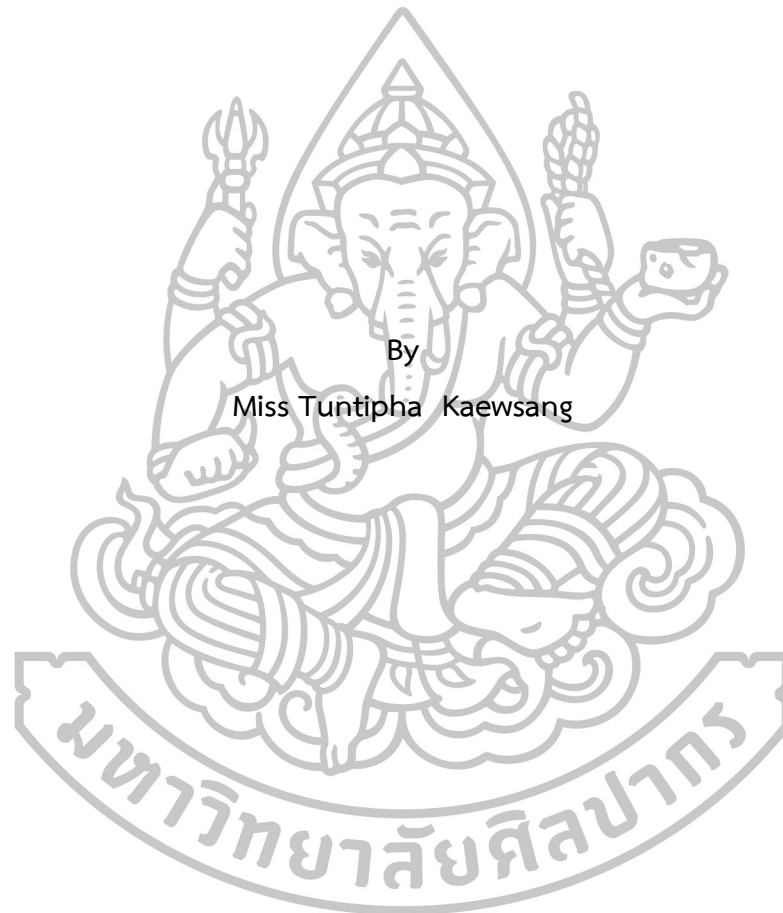
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE STAFFS NONGPHO RATCHABURI
DAIRY COOPERATIVE LIMITED (UNDER THE ROYAL PATRONAGE)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Business Administration
Master of Business Administration Program
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” เสนอโดย นางสาวธัญธิภา แก้วแสง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

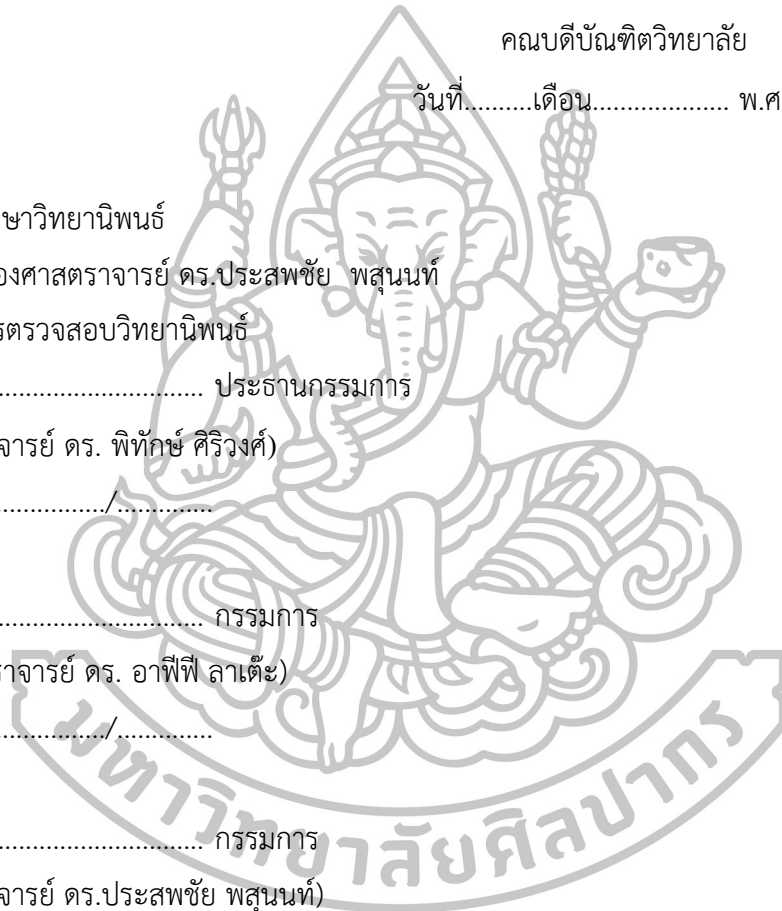
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาฟีฟี ลาเต๊ะ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....



57602391: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ัญญัติภา แก้วแสง: ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร.ประสพชัย พสุนนท์. 115 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2.เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร 3.เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4.เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร 5.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (ANOVA) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

- 1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 2.ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย
- 3.ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 4.ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทหน่วยงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 5.ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

57602391: MAJOR : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEYWORD: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ ORGANIZATIONAL LOYALTY

TUNTIPHA KAEWSANG: THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE STAFFS NONGPHO RATCHABURI DAIRY COOPERATIVE LIMITED (UNDER THE ROYAL PATRONAGE) .THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF.PRASOPCHAI PASUNON. 115 pp.

The purpose of this thesis are 1.study the level of the organizational commitment 2.study the level of the of the organizational loyalty 3.study demographic affecting the organizational commitment 4 .study demographic affecting the loyalty organizational 5. study the relationships between organizational commitment and loyalty to the organizational. The sample group used in this thesis is 300 staffs Nongpho Ratchaburi Dairy cooperative limited (Under the royal patronage). This research instrument is the questionnaire in collecting data from 300 employees. The index of item-objective congruence (IOC) equals to 1.00 and found organizational commitment the reliability is 0.901 and organizational loyalty the reliability is 0.961 The statistics used to analyze data include Percentage, average, standard deviation, t-test and F-test (ANOVA) and Pearson correlation analysis. Stipulating the statistical significance level at 0.05. The result showed that :

1. The level of the organization commitment agreed.
2. The level of the organizational loyalty agreed.
3. Personal information sex, age, status, educational level, income, Type agencies, Knowledgeable about the history of Nongpho Dairy cooperative, Proud to be working in the Nongpho Dairy cooperative, and barriers to work had no difference in organization commitment.
4. Personal information sex, age, status, educational level, income, Type agencies, Proud to be working in the Nongpho Dairy cooperative, barriers to work had no difference in organization loyalty. Except knowledgeable about the history of Nongpho Dairy cooperative had difference in organization loyalty.
5. The relationships between organizational commitment and organizational loyalty is positively, was generally high. The relationship between high Statistically significant at 0.05.

Master of Business Administration Program.
Student's signature
Thesis Advisor's signature

aduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาช่วยเหลือเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์ และคณะกรรมการตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟี ลาเต๊ะ ที่ได้ เสียสละเวลาให้คำแนะนำตรวจสอบและชี้แนวทางในการศึกษาอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งรวมทั้งให้ ความดูแลติดตามผลงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์รวมทั้งให้คำแนะนำใน การทำวิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนดูแลใส่ใจและห่วงใยตั้งแต่ เริ่มต้น รวมถึงเพื่อนที่คอยให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะ ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้บริหารและบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัย ณ ไว้ที่นี้



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	2
ขอบเขตของงานวิจัย.....	3
สมมติฐานงานวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดของงานวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	5
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	13
ข้อมูลเบื้องต้นสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การสร้างเครื่องในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	25

บทที่

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
	ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	29
	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	33
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	38
	ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ใน พระบรมราชูปถัมภ์).....	42
	ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	53
	ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์).....	67
5	สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	69
	สรุปผลการวิจัย.....	69
	อภิปรายผล.....	76
	ข้อเสนอแนะ.....	79
	รายการอ้างอิง.....	81
	ภาคผนวก.....	85
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย.....	86
	ภาคผนวก ข การวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
	ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	96
	ภาคผนวก ง หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	100
	ประวัติผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	26
2	ความถี่และร้อยละของลักษณะบุคคลของบุคคลสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	29
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในภาพรวม.....	33
4	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	34
5	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	35
6	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	37
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในภาพรวม	38
8	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้าน พฤติกรรมที่แสดง.....	39
9	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความรู้สึกรัก	40
10	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านการรับรู้.....	41

ตารางที่	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	42
12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์ โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	43
13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	45
14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	46
15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). 46	46
16 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD	47
17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	48
18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	49
19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	50
20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	51
21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	52

ตารางที่	หน้า
22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	54
23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	55
24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	56
25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	57
26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความ จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	58
27 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่และประสบการณ์ในการทำงานกับความจงรักภักดี ต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม ราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD.....	59
28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). 60	60
29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	61
30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	62
31 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่ แสดงออกของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD	63

32	การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD.....	64
33	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	65
34	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	66
35	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	67
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	70
37	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	71
38	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	72
39	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)..	74
40	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).....	75

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมากส่งผลให้มีความก้าวหน้าที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทำให้ปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านของสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร เรื่องของประสิทธิภาพและความประสบความสำเร็จขององค์กรย่อมมีผลด้วยเช่นกัน ส่วนองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการที่เป็นผู้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเพชรขององค์กรและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับองค์กรควรต้องใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างอบอุ่นและมีความสุข เปรียบเสมือนครอบครัวพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หากองค์กรสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรได้สัมฤทธิ์ผลจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จโดยที่ไม่มีอุปสรรคในด้านใดมาขวางกั้น (จันทนา เสียงเจริญ, 2554: 9)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับความผูกพันต่อองค์กร เหมือนกันตรงที่หน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสร้างความผูกพันที่ดีสำหรับบุคลากรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรบุคลากรก็ควรจะมีเช่นกัน โดยความจงรักภักดี อาทิ เช่น การที่บุคลากรมีความพยายามและความพร้อมที่จะตั้งใจพัฒนากระบวนการการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีและประสบความสำเร็จตามที่ผู้บริหารหรือองค์กรคาดหวังมีการยอมรับและศรัทธาในองค์กรเชื่อมั่นและยึดมั่นในองค์กร ไม่ลาออกจากองค์กร เป็นต้น เป็นผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้นๆอย่างยาวนาน แต่ถ้าหากบุคลากรไม่เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ผลงานที่ได้ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพเหมือนทำงานเพียงเพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ไม่เกิดความตั้งใจในการทำงานและไม่ใช้ความพยายามในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างความจงรักภักดีสำหรับบุคลากรต่อองค์กรซึ่งการสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก

เพราะว่าในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงอาจมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554: 53)

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เป็นแหล่งอุตสาหกรรมเกษตรแหล่งผลิตน้ำนมดิบที่สำคัญและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันมาก กิจการดำเนินการมาแล้วมากกว่า 43 ปี จากทะเบียนบุคลากรพบว่า ปัจจุบันสหกรณ์มีบุคลากรจำนวน 942 คน โดยแบ่งการทำงานออกเป็น 22 ฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีการเลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนตามร้อยละการปฏิบัติงาน เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าต้องมีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้มีการเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน อาจทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานที่สหกรณ์ รู้สึกถึงความไม่มีคุณค่าในสหกรณ์ส่งผลให้บุคลากรอาจโยกย้ายหรือลาออกจากสหกรณ์ ซึ่งสหกรณ์จะต้องมีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรใหม่ทำให้เปลืองงบประมาณ เสียเวลา ดังนั้นสหกรณ์จำเป็นต้องดึงบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรโดยมีสร้างแรงจูงใจเพิ่มการอบรมพัฒนาพร้อมทั้งสร้างความผูกพันและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อองค์กร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยจะศึกษาจากบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) เพื่อให้สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่บุคลากรมีให้กับสหกรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขและปรับปรุงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหากผลที่ได้ออกมาในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก สหกรณ์จะได้หาแนวทางในการพัฒนาองค์กรหรือรับมือได้ทัน ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการบริหารการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่คุณภาพและศักยภาพที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างความผูกพันกับสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2.4 เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

3. ขอบเขตของงานวิจัย

3.1 ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 942 คน

3.3 ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปรที่ต้องการวิจัย

ตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มากน้อยเพียงใด ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.3.2 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.3.3 ตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

3.4 ขอบเขตทางด้านพื้นที่และระยะเวลาในการศึกษา

3.4.1 พื้นที่สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตั้งอยู่เลขที่ 119 หมู่ 3 ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120

3.4.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2559

4. สมมติฐานงานวิจัย

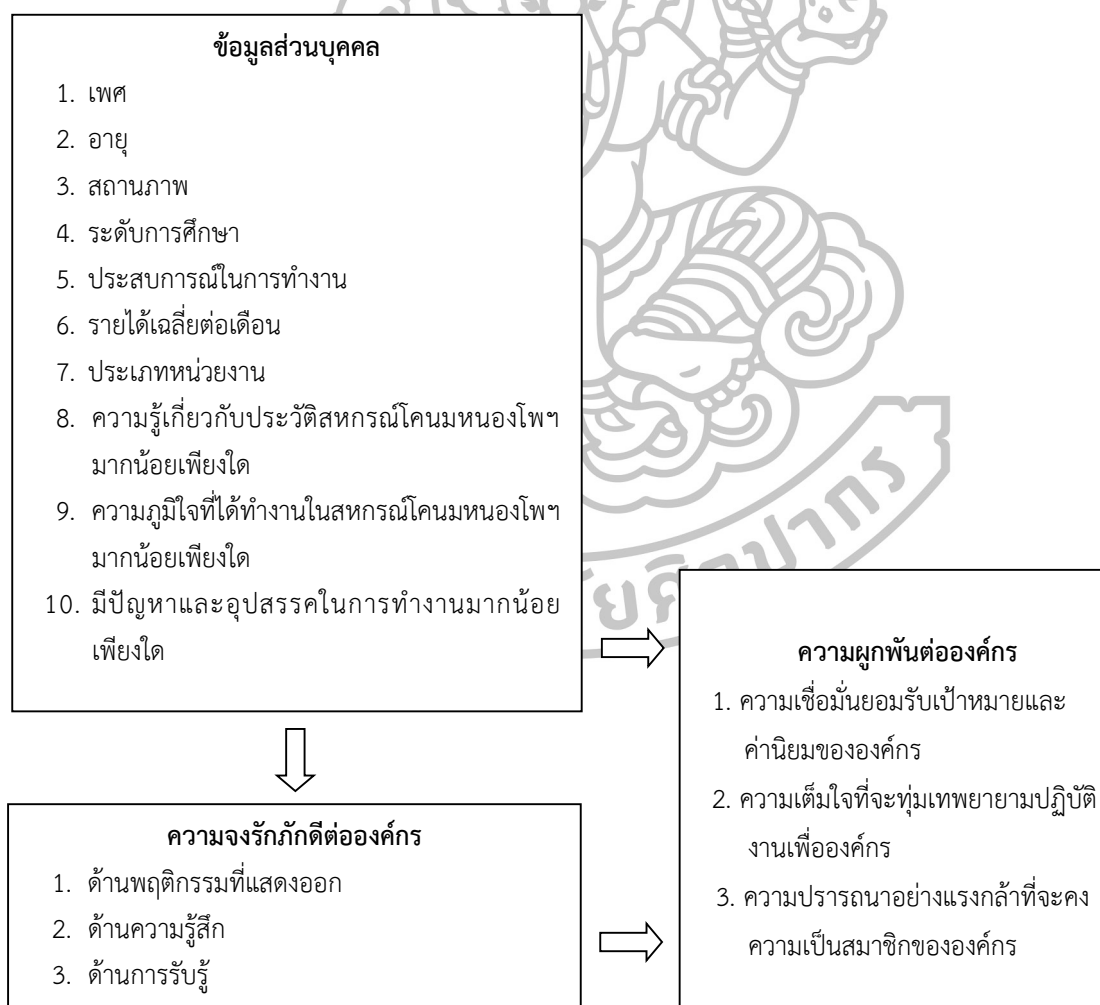
จากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กล่าวไปข้างต้น จึงตั้งสมมติฐานการของงานวิจัยนี้ไว้ 3 สมมติฐาน ตามกรอบแนวคิดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

4.2 สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

4.3 สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

5. กรอบแนวความคิดของงานวิจัย



รูป 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้สหกรณ์โคนมหนองโพฯสามารถนำไปปรับใช้แนวทางการบริหารให้ธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสหกรณ์ต่อไป

6.2 ทำให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้สหกรณ์โคนมหนองโพฯจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้บุคลากรมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

6.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับผู้บริหารสหกรณ์หนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

7. นิยามศัพท์

ในงานวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดความหมายของคำศัพท์ที่ใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้นจะอธิบายได้ดังต่อไปนี้

7.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

7.2 บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจที่พร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

7.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่มีความเคารพต่อองค์กร มีความพยายามเป็นพนักงานที่ดีสนับสนุนองค์กรปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น

7.5 องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันและดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

7.6 สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) หมายถึง สหกรณ์เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคมที่กลุ่มสมาชิกผู้เลี้ยงโคนมร่วมกันจัดตั้งขึ้นในการผลิต การจำหน่ายสินค้าหรือผลประโยชน์อย่างเดียวกันของกลุ่มสมาชิกสหกรณ์โคนมหนองโพฯ เป็นสหกรณ์ประเภทการเกษตร

7.7 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและเชื่อถือได้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

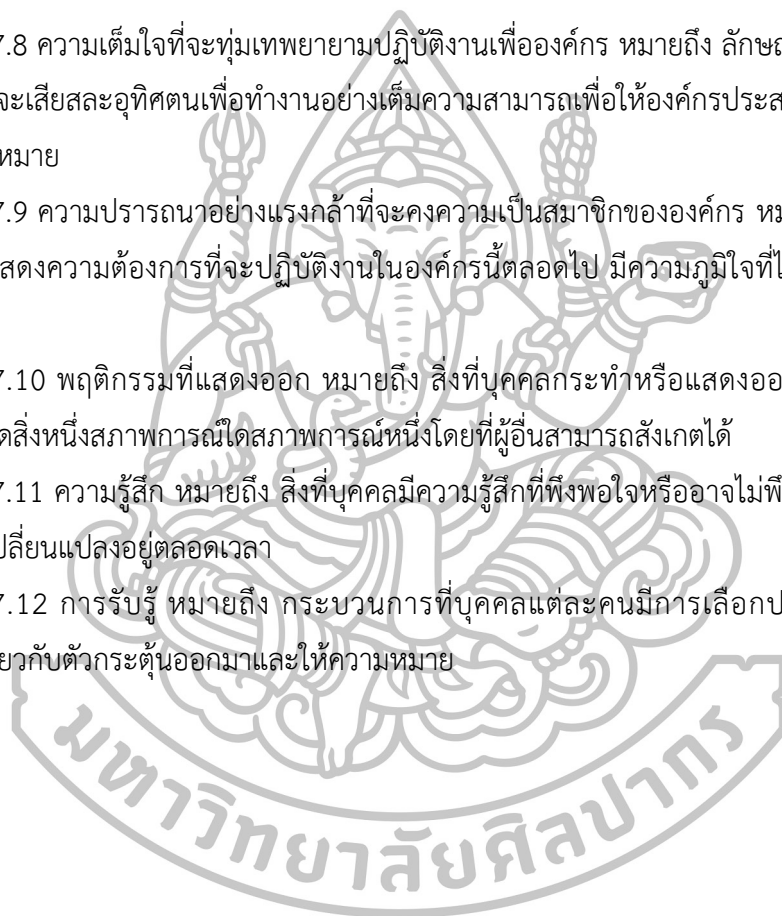
7.8 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

7.9 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรที่แสดงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้

7.10 พฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำหรือแสดงออกมาตอบสนองโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งโดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้

7.11 ความรู้สึก หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความรู้สึกที่พึงพอใจหรืออาจไม่พึงพอใจเป็นสิ่งที่ไม่คงที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

7.12 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือกประมวลและให้ความหมายเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมาและให้ความหมาย



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษาแนวคิด ความรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรนั้น นักวิชาการ นักทฤษฎีองค์กร ผู้บริหาร หลากหลายท่าน ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) อย่างยิ่ง และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ลัดดา สัจพันธ์ (2545 :24) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรไปในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 :105) ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง เป็นทัศนคติที่สอดคล้องความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งการที่บุคลากรยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลาแรงพยายามหรือประโยชน์ที่จะได้รับถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
3. ความตั้งใจจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พริทเธอร์ซา สมานสินธุ์ (2554 :25) ให้ความหมายความสำคัญของความผูกพัน ดังนี้ บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กร และส่งผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือกว่าบุคลากรคนอื่น ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว และยังสามารถรักษาบุคลากรมีคุณภาพไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กร ดังนั้นสรุปประเด็นสำคัญของความผูกพันขององค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เหมือนว่าได้เป็นเจ้าของการร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่
4. ความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

วรรณนิภา นิลวรรณ (2554 :19) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลในการทำงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้สมบูรณ์ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะยินดีมีความเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันเลย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรตอบสนองจุดมุ่งหมายของสมาชิก นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและมีความผูกพันต่อองค์กรของตน

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ปัทมาวรรณ ชูสาย (2547 :26) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ยิ่งอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านไป เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุมีทรัพย์สินพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นคนที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรทำอยู่และเต็มใจที่ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการเกิดความเปลี่ยนแปลง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก ตนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางไม่ดีหากตนลาออก

1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557 :13) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร (Company) คือ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานขององค์กร จัดให้มีช่องการสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์

ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และมีบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิดกฎ และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้อบรมเรียนรู้ และพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ามาในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) คือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้พนักงานอย่างเพียงพอ มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานควรมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรมเสริมความรู้ เพื่อมีการพัฒนาและมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจนส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงาน ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ร่วมองค์กร และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สกาวย สํารายคอง (2547 :16) พงศคกรรรมเป็นส่งที่แสดงอกถึงควมผุกพ่นของพนักงนท่มีต่อองคกรโดยจะส้งเกตได้จกการพูด (Say) การคํารองยู่ (Stay) และการส้งเกตว่พนักงน ได้ใช้ควมสมบถและควมพยอยมย่งเต็มท่ในกรทํงน (Strive) ใหควมช่วเหลือหรือให้สนบสนนรฐรคจจองคกร ซ่งมี 7 บัจจยท่มีอิทธิพลต่อควมผุกพ่นของพนักงน ด่งตอไปน้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

1.5 ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร

พงษ์กร เผ่าไพโรจนกร (2547 :12) ได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนอยู่ 2 ข้อ ระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์กรและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่ได้แสดงออกมาเพื่อบอกให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กร บอกให้ทราบถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่ได้แสดงออกมาเพื่อบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.6 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ศึกษาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ (Steers and Porter, 1977)

นันทกาญจน์ จันทวาร (2554 :23) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สมาชิกมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์องค์กร และต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจในการเป็น

สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคอยสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

จันทนา เสียงเจริญ (2554 :29) ได้พบมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ จากการนิยามของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกในองค์กรไว้ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ 15 ข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ (สุนา ศิริบรรณเกียรติ, 2542: 13-14) ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. การที่มีเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ
2. บุคลากรในองค์กรมักพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก
3. มีการรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. การที่บุคลากรพบว่าค่านิยมขององค์กรและบุคลากรมีความสอดคล้องกัน
5. บุคลากรภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่
7. บุคลากรดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่ได้รับเลือกทำงานองค์กรอื่นตั้งแต่แรก

8. บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่บุคลากรจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. บุคลากรมีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. บุคลากรมีความสามารถในการทำงานกับองค์กรอื่นๆ ได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในองค์กรเพียงเล็กน้อย อาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรลาออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปอีกนานเท่าไรบุคลากรก็ไม่คิดว่าจะได้อะไรมากกว่านี้

5. บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นหลายๆโอกาสที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรนี้

6. บุคลากรตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยทราบความหมายของความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกสภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่มีความรู้สึกต่อองค์กร และแสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลในส่วนนี้มาใช้ประโยชน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย คือ การตั้งแบบสอบถามในด้านการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความจงรักภักดี

ปชานนท์ ชนะราวี (2556 :29) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือทัศนคติต่อองค์กรที่จะส่งผลให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่า บุคลากรจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความรัก และความห่วงแหนต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

ชะชินยา หล้าสูงษ์ (2545 :20) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรที่มีความเต็มใจและมีความอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความผูกพัน มีความเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีความสนับสนุนองค์กรต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ไม่กล่าวร้ายต่อองค์กรมีความเชื่อถือไว้วางใจและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มใจ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำหรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กรหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าก็จะไม่ลาออกจากองค์กร ซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรกับองค์กร

2.2 เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีแบ่งเป็นด้านได้ดังนี้ (Hoy&Ree, 1974: 274-275)

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
 - 1.1 ความไม่โยกย้ายไปจากหัวหน้า
 - 1.2 ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น
2. ด้านความรู้สึก
 - 2.1 ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
 - 2.2 ความพึงพอใจในหัวหน้า
3. การรับรู้โดยไม่สงสัยผู้นำของตน
 - 3.2 ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหัวหน้า
 - 3.3 ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
 - 3.4 ความรู้สึกที่ว่าหัวหน้ายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
 - 3.5 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556 :26) เครื่องชี้วัดความจงรักภักดี แบ่งเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ การไม่โยกย้ายไปจากองค์กรอื่น ตอนที่ยังองค์กรประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ หรือความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่องค์กรอื่น
2. ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงานกับองค์กรไปในระยะยาว
3. ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดีก็ตาม

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี

1. พนักงานต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จสูงส่วนใหญ่ในเรื่องความจงรักภักดีของลูกค่านั้นมักมีผู้ร่วมงานหรือพนักงานที่ภักดีต่อองค์กรสูงด้วยเพราะการเข้าออกของพนักงาน ย่อมไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและต่อเนื่องกับลูกค้าได้ สาเหตุเพราะลูกค้ามักซื้อสินค้าหรือใช้บริการจากความสัมพันธ์อันใกล้ชิดสนิทสนมและคุ้นเคยกับพนักงานด้วย พนักงานใหม่จึงต้องเสียเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ใหม่ ดังนั้นกุญแจสำคัญของความจงรักภักดี จึงเริ่มที่พนักงานขององค์กรก่อน แล้วจึงสามารถถ่ายทอดความจงรักภักดีเหล่านั้นไปสู่ลูกค้า

2. ให้ความสำคัญกับกฎ ปัจจุบันต้องยอมรับว่าส่วนใหญ่ของรายได้และผลกำไรขององค์กร เกิดจากลูกค้าที่มาซื้อสินค้าหรือใช้บริการกับธุรกิจนั้นอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นองค์กรมักจะทำ การแบ่งแยกลูกค้าชั้นหนึ่งออกจากลูกค้าทั่วไป เพราะองค์กรอยากตอบแทนให้ข้อเสนอและผลประโยชน์ที่ดีให้กับลูกค้าชั้นดีให้มีความแตกต่างจากลูกค้ารายอื่นๆ

3. ต้องเข้าใจความจงรักภักดีและมั่นใจว่าลูกค้าจะพัฒนาในการปรับเปลี่ยนความจงรักภักดีตามขั้นตอนที่มีการเปลี่ยนแปลง ปกติลูกค้าเป้าหมายมักจะเปลี่ยนตัวเองเข้าสู่ขั้นตอนของการเป็นลูกค้าผู้ภักดีได้หากการบริหารลูกค้าสัมพันธ์สามารถเข้าใจขั้นตอนเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องชัดเจนและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มุ่งบริการก่อนที่จะขายสินค้าหรือบริการ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความจงรักภักดีนั้น มักจะมีความชำนาญและมักมีประสบการณ์สูงในการแยกความต้องการ ความคาดหวัง หรือข้อเรียกร้องของลูกค้าแต่ละคนได้ชัดเจน

5. ต้องให้ความสำคัญและค้นหาข้อตำหนิของลูกค้าอย่างจริงจัง การให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อร้องเรียน หรือติเตียนลูกค้าเป้าหมายล้วนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและสร้างความภักดีให้เกิดขึ้นได้ องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับลูกค้าที่มาติดต่อเข้ามาติชมได้อย่างสะดวกและง่าย

6. แสดงออกและยึดมั่นความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่ลูกค้าต้องการอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้กับลูกค้าได้ติดต่อมายังองค์กรจะช่วยเพิ่มความพอใจให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี

7. ความเข้าใจนิยามคำว่า จงรักภักดีคือคุณค่า การที่องค์กรรู้ว่าลูกค้ามีประสบการณ์อย่างไร และเข้าใจกระบวนการในการจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าให้แข็งแกร่งจนกลายเป็นความภักดี ย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

8. พยายามที่จะดึงลูกค้าที่สูญเสียให้หวนกลับมา โดยทั่วไปแล้วองค์กรต่างๆ มักจะเสียลูกค้าเก่าประมาณร้อยละ 20-40 ในทุกๆปี จึงทำให้องค์กรพยายามที่จะเอาชนะใจลูกค้าด้วยวิธีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าให้ยาวนานมากที่สุด ที่สำคัญองค์กรต้องสร้างระบบและกระบวนการในการประกันความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรให้ได้ เพราะความภักดีของลูกค้าเป็นบ่อเกิดของความสำเร็จของธุรกิจ

9. การเข้าถึงลูกค้าอย่างหลากหลายวิธีลูกค้าที่ภักดีหรือลูกค้าที่ยึดมั่นกับองค์กรมักจะนิยมติดต่อกับองค์กรในหลายๆช่องทางมากกว่าการได้รับข่าวสารผ่านเพียงช่องทางใดช่องทางหนึ่งเท่านั้น เพราะนั่นหมายถึงความสะดวกสบายในการติดต่อระหว่างองค์กรและลูกค้าเป้าหมายนั่นเอง

10. จัดเตรียมพนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าให้มีความพร้อมอยู่เสมอ หมายถึง ส่วนขององค์กรที่มีโอกาสติดต่อหรือให้บริการกับลูกค้าโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นศูนย์บริการลูกค้าหรือแผนกอื่นใดก็ตามต้องมีการฝึกฝนทักษะที่ดีในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า ที่สำคัญต้องสามารถควบคุมสติและอารมณ์โกรธของลูกค้าได้เป็นอย่างดี แสดงถึงความพร้อมในการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับลูกค้าในทุกๆเรื่องที่ลูกค้าต้องการ

11. ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมธุรกิจอย่างเต็มความสามารถ ปัจจุบันการทำตลาดเป็นเรื่องที่ซับซ้อนไม่ง่ายเหมือนในอดีต หลายๆบริษัทให้ความสำคัญกับผู้ร่วมธุรกิจ ลูกค้า หรือผู้ลงทุนเนื่องจากองค์กรเหล่านั้นต้องการที่จะสร้างกลุ่มเครือข่ายพันธมิตร เพื่อให้องค์กรเกิดคุณค่ามากขึ้นในการให้บริการลูกค้า นอกจากนี้ยังมีการให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านทั้งเครือข่ายและช่องทางการกระจายสินค้าอีกด้วย

12. มีการจัดตั้งศูนย์กลางของข้อมูลองค์กรที่ล้มเหลวในเรื่องความจงรักภักดีนั้นมักขาดวิสัยทัศน์การมองลูกค้าเป้าหมายอย่างรอบด้าน เพราะไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล จนทำให้ความข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์และกลวิธีในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาด ดังนั้นทุกฝ่ายในองค์กรจึงควรมีฐานข้อมูลเป็นของตนเองและหากจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็ควรมีการสร้างระบบ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันเพื่อให้สามารถนำข้อมูลรอบด้านเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กร (เขมกร เข็มน้อย, 2554: 40)

2.4 แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์(2552) แนวทางการสร้างความภักดีต่อองค์กรมีดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกรักองค์กร
2. การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร
3. การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว
4. การสร้างความสำนึกในการทำงาน
5. ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม
6. การพัฒนาเขาวิจิตวิญญาณ

ปชานนท์ ชนระวี(2556) ได้นำเสนอ 5 ขั้นตอนในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กรดังนี้

1. ให้ทำความเข้าใจว่าบุคลากรเป็นผู้ที่ต้องทำงานหนักเพื่อให้องค์กรนั้นก้าวหน้า ดังนั้นองค์กรต้องให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

2. เคารพในการตัดสินใจความคิดเห็นในความรู้และทักษะของบุคลากร ซึ่งบุคลากรส่วนมากจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ตนถนัดควรให้ความสำคัญ โดยปรึกษาและตัดสินใจต่างๆ ร่วมกับบุคลากร

3. ลดการจัดการที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง แต่ควรเพิ่มการจัดการที่มาจากบุคลากร เพื่อรับฟังความคิดของบุคลากร

4. มีการปรับเพิ่มขึ้นตำแหน่งให้กับบุคลากรในองค์กรก่อนที่จะรับสมัครงานจากบุคคลภายนอกองค์กรและควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ให้เหมาะสมกับงาน

5. ให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

2.5 ประโยชน์ของความจงรักภักดีต่อองค์กร

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์ (2556 :41) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ

1. ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า
2. บุคลากรถือเป็นทรัพย์สินขององค์กร
3. ทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง
4. ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานสูง

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยทราบความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรแสดง ความเคารพต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรค่อนข้างสูง บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะมีความเต็มใจปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตัวเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีจะนำมาซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความเข้มแข็งในองค์กร มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีความภูมิใจในองค์กรคอยสนับสนุนองค์กร ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ไม่ย้ายไปอยู่องค์กรอื่นจะอยู่กับหัวหน้า ด้านความรู้สึก เช่นความพึงพอใจในหัวหน้า ด้านการรับรู้ เช่น ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า องค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นย่อมได้เปรียบคู่แข่ง ดังนั้นจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลในส่วนนี้มาใช้ประโยชน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย คือ การตั้งแบบสอบถามในด้านการศึกษา ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

3. ข้อมูลเบื้องต้นสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

3.1 ความเป็นมาสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในระยะแรกที่มีการส่งเสริมการเลี้ยงโคนมในประเทศ เกษตรกรผู้เลี้ยงมักประสบปัญหาจำหน่ายน้ำนม

ดิบไม่หมดต้องประสบกับการขาดทุนเสมอ โดยเฉพาะเกษตรกรในจังหวัดราชบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งเลี้ยงโคนมกันมาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงมีพระราชดำริให้นำน้ำนมสดมาแปรรูปเป็นนมผง ซึ่งจะเก็บไว้ได้นานจึงโปรดให้ก่อสร้างโรงงานผลิตนมผงขนาดเล็กขึ้นในบริเวณสวนจิตรลดา เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สมาชิกสหกรณ์โคนมได้ศึกษาและรวมทุนกันก่อสร้างโรงงานของตนเองต่อไป เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2511 เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในจังหวัดราชบุรี ซึ่งประสบปัญหาใหญ่เกี่ยวกับสถานที่จำหน่ายน้ำนมดิบเกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก ทำให้ประสบสภาวะการขาดทุนในการประกอบอาชีพ กลุ่มผู้นำเกษตรกรตำบลหนองโพนและเขตใกล้เคียง ได้ขอความช่วยเหลือจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัด ราชบุรี โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทางราชการและทุนของกลุ่มเกษตรกรเป็นทุนในการก่อสร้างอาคารศูนย์รวมน้ำนม (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2558)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้คณะกรรมการศูนย์รวมนมหนองโพนเข้าเฝ้าฯ ทูลเกล้าฯ เพื่อพิจารณานำมาช่วยเหลือเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงนำเงินดังกล่าวรวมกับทุนทรัพย์ส่วนพระองค์ ก่อสร้างโรงงานนมผง ณ ตำบลหนองโพน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ ม.ร.ว.เทพฤทธิ์ เทวกุล ออกแบบ โดยใช้ต้นแบบจากโรงงานนมผงสวนจิตรลดา แต่มีกำลังการผลิตนมเป็นสองเท่า พระราชทานชื่อว่า "โรงงานหนองโพน" ให้มีการดำเนินการบริหารในรูปของบริษัทชื่อบริษัทผลิตภัณฑ์นมหนองโพน จำกัด และทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในจังหวัดราชบุรี ได้มีการจัดตั้งเป็นสหกรณ์ประเภทบริการ ชื่อสหกรณ์โคนมราชบุรี จำกัด มีสมาชิกแรกตั้ง 185 คน และได้รับโอนกิจการของศูนย์รวมนมหนองโพนมาดำเนินการ ซึ่งต่อมาภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด เป็นสหกรณ์ประเภทสหกรณ์การเกษตร (รายงานประจำปี สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้ดำเนินการกิจการมาเป็นเวลากว่า 43 ปีแล้ว ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทางสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ได้ดำเนินการกิจการมาตามแนวพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยตลอดสหกรณ์โคนมหนองโพฯสามารถผลิตผลิตภัณฑ์นมพาสเจอร์ไรส์และผลิตภัณฑ์นมยู.เอช.ที. จำหน่ายไปได้ทั่วประเทศโดยมีกำลังผลิตเพียงพอที่จะรองรับกับปริมาณน้ำนมดิบที่เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมในเขตตำบลหนองโพและใกล้เคียงผลิตได้ ทำให้เกษตรกรไม่มีปัญหาความเดือดร้อนในเรื่องสถานที่จำหน่ายน้ำนมดิบเมื่อประกอบกับการดำเนินงานในรูปสหกรณ์ที่ผลประโยชน์ต่างๆส่วนใหญ่จะตกอยู่กับสมาชิกแล้วนับได้ว่าสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) (สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

3.2 ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ดำเนินกิจการตามแนวพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน ทำให้เกษตรกรมีรายได้มั่นคงมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่มีปัญหาความเดือดร้อนในเรื่องสถานที่จำหน่ายน้ำมันดิบ เนื่องจากสหกรณ์ทำหน้าที่ด้านการตลาดรองรับน้ำมันดิบจากเกษตรกรและแปรรูปจำหน่ายเอง นอกจากนี้โรงงานสามารถผลิตผลิตภัณฑ์นมจำหน่ายได้ทั่วประเทศ เมื่อประกอบกับการดำเนินงานในรูปสหกรณ์ที่ผลประโยชน์ต่างๆส่วนใหญ่จะตกอยู่กับสมาชิกแล้ว นับได้ว่าสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) คือทางออกของการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมได้อย่างแท้จริง สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) นี้ นอกจากจะสามารถดำเนินธุรกิจเป็นของบรรดาสมาชิกทั้งหลายได้อย่างดีแล้วสหกรณ์ยังเป็นแหล่งจ้างงานในชนบทที่สำคัญแหล่งหนึ่งซึ่งทำให้คนในพื้นที่มีอาชีพมีรายได้ที่มั่นคงในการมีโอกาสทำงานกับสหกรณ์ ขณะนี้มีผู้ที่ได้ทำงานกับสหกรณ์กว่า ๖๕๐ คน อีกทั้งยังเป็นแหล่งศึกษาดูงานทั้งของชาวไทยและชาวต่างประเทศอย่างกว้างขวางในด้านการพัฒนาชนบทที่ประสบผลสำเร็จในรูปแบบสหกรณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (รายงานประจำปีสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

3.3 วัตถุประสงค์

สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์สำคัญในอันที่จะช่วยให้เกษตรกรผู้เลี้ยงโคนมสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยตัวเองในการประกอบอาชีพ ให้มีรายได้ที่แน่นอนและมีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้นกว่าเดิม ในส่วนของสหกรณ์ก็มีวัตถุประสงค์หลักที่เน้นการผลิตผลิตภัณฑ์นมที่ถูกต้องตามหลักมาตรฐาน ทำการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการบริโภคนมที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อสมาชิกและมวลชนในสังคมต่อไป (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2558)

ปัจจุบันสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตั้งอยู่ที่ 119 ม.3 ต.หนองโพ อ.โพธาราม จ.ราชบุรี 70120 ได้ดำเนินกิจการมาแล้วกว่า 43 ปี เป็นรูปแบบของสหกรณ์ผลิตนมพาสเจอร์ไรส์นมยู.เอช.ที และผลิตภัณฑ์อื่นๆอีกมากมาย ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดประวัติการก่อตั้งบริษัท และกิจการการดำเนินธุรกิจต่างๆ เพื่อรองรับธุรกิจในรูปแบบต่างๆ โดยจำแนกหน่วยงานการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ อาทิ เช่น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงิน ฝ่ายส่งเสริม ฝ่ายสินเชื่อและฝ่ายกฎหมาย มีบุคลากรจำนวน 942 คน โดยจะนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้กลุ่มเป้าหมายจำนวนแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิจัย

ดังนั้นข้อมูลในส่วนที่แสดงถึงจำนวนบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้กลุ่มของเป้าหมายและจำนวนแบบสอบถามที่จะใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาทำการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อให้เกิดข้อสรุปถึงความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตาชล เรืองชู (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-34 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 6 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติคุณ (2550) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านกระบวนการจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความจงรักภักดีใน

องค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของ ธนาคารแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านกระบวนการโดยรวมมี ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กร ปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มี ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และ การคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่ง ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้แบ่งหัวข้อหลักออกมาเป็น 2 เรื่อง ได้แก่ อิทธิพลต่อความผูกพัน และคุณภาพชีวิตของความจงรักภักดี โดยอิทธิพลต่อความผูกพันทำให้ทราบ ว่า ความผูกพันมีผลต่อองค์กร ยิ่งบุคลากรมีความผูกพันองค์กรมากจะส่งผลให้บุคลากรอยู่กับองค์กร นานขึ้น ส่วนเรื่องคุณภาพชีวิตของความจงรักภักดี ทำให้ทราบว่าบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อ องค์กรจะมีความร่วมมือที่จะพัฒนาองค์กร

ดังนั้นงานวิจัยที่ได้ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางใน การทำวิจัยในบทต่อไปและอ้างอิงเป็นเนื้อหาเพื่อสรุปผลการวิจัยออกมาว่า บุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความ จงรักภักดีต่อองค์กรเท่าใด ข้อมูลในส่วนนี้จะนำมาสรุปผลทางสถิติที่เก็บข้อมูลมาได้จากแบบสอบถาม เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์สำหรับองค์กรเพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 942 คน (ฝ่ายบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ, 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) คือ จำนวน 942 คน โดยคำนวณโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1967)

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

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างยอมรับที่ระดับ 0.05

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร	N	=	942
	n	=	942 (1+942(0.05) ²)
	n	=	280.77 คน

ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่าง 284 ตัวอย่างและในงานวิจัยได้ปรับเป็นจำนวนเต็ม 300 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนเอกสาร โดยบางส่วนได้มาจากแบบสอบถามงานวิจัยอื่นและแบบสอบถามอื่นๆที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยการนำแบบสอบถามต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพมากน้อยเพียงใด ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพมากน้อยเพียงใด และมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำนวน 5 ข้อ ด้านความรู้สึกรัก จำนวน 5 ข้อ และด้านการรับรู้ จำนวน 5 ข้อ

โดยใช้แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ประเภทมาตราการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนดังนี้

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย	มีค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ	มีค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย	มีค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อประกอบในงานวิจัย

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากบทความ วารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างรวมทั้งตรวจสอบสำนวนโครงสร้างภาษาของข้อคำถาม

3.3 นำเสนอแบบสอบถามที่ร่างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.4 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3.6 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961

3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากแหล่งต่างๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 300 ชุด โดยผู้วิจัยเข้าไปพบขอความร่วมมือให้กรอกแบบสอบถามและรอส่งแบบสอบถามคืน

4.2 นำแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

5.2 นำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) เพื่อให้คะแนนแต่ละหัวข้อคำถามในแบบสอบถามตามคู่มือรหัสที่สร้างขึ้น

5.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยใช้สถิติดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มากน้อยเพียงใด ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มากน้อยเพียงใด และท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด

2) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2 ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการจัดลำดับและการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามในปัจจุบันต่างๆตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ดังนี้

1) ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวเพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรแยกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้สถิติ LSD

2) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ตาราง 1 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ที่มา : ชูศรี วงศ์รัตน์. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: บริษัท ฐานบัณฑิต จำกัด), 314.



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency; n) และค่าร้อยละ (Percentage; %)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ t-test และ F-test

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ t-test และ F-test

ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยกำหนดการทดสอบสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F-test)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
p-value	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) และมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้วยการแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพ
ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	161	53.70
หญิง	139	46.30
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	20	6.70
20 - 30 ปี	55	18.30
31 - 40 ปี	89	29.70
41 - 50 ปี	66	22.00
50 ปี ขึ้นไป	70	23.30
สถานภาพ		
โสด	196	65.30
สมรส	89	29.70
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	5.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	30.00
ปริญญาตรี	191	63.70
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.30
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	26	8.70
2 - 5 ปี	110	36.70
6 - 10 ปี	120	40.00
มากกว่า 10 ปี	44	14.70
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	56	18.70
10,000 - 15,000 บาท	55	18.30
15,001 - 20,000 บาท	108	36.00
มากกว่า 20,000 บาท	81	27.00

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพ
ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ
ประเภทหน่วยงาน		
ฝ่ายบริหารจัดการ	45	15.00
ฝ่ายประชาสัมพันธ์	7	2.30
ฝ่ายการตลาด	29	9.70
ฝ่ายบัญชี	22	7.30
ฝ่ายผลิต	60	20.00
ฝ่ายธุรการ	16	5.30
ฝ่ายกฎหมาย	9	3.00
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	23	7.70
ฝ่ายส่งเสริม	41	13.70
ฝ่ายการเงิน	16	5.30
ฝ่ายบุคลากร	32	10.70
ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ		
มากที่สุด	10	3.30
มาก	24	8.00
ปานกลาง	124	41.30
น้อย	97	32.30
น้อยที่สุด	45	15.00
ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ		
มากที่สุด	14	4.70
มาก	21	7.00
ปานกลาง	153	51.00
น้อย	68	22.70
น้อยที่สุด	44	14.70

ตาราง 2 ความถี่และร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่	ร้อยละ
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน		
มากที่สุด	6	2.00
มาก	17	5.70
ปานกลาง	58	19.30
น้อย	128	42.70
น้อยที่สุด	91	30.30

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 รองลงมามีอายุระหว่าง อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ตามลำดับ

ประเภทหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานฝ่ายผลิต จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายบริหารจัดการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายส่งเสริม จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายบุคลากร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายการตลาด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายบัญชี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายธุรการและหน่วยงานฝ่ายการเงิน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 รองลงมาอยู่หน่วยงานฝ่ายกฎหมาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ หน่วยงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมา มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมา มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รองลงมา มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 รองลงมา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 รองลงมา มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มี

ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 รองลงมามีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมามีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 รองลงมามีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การวิเคราะห์ผลข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงผลดังตารางที่ 3-6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.02	0.48	เห็นด้วย
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.10	0.51	เห็นด้วย
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.09	0.54	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.07	0.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้ว พบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ตามลำดับ

ตาราง 4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1. ค่านิยมของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และค่านิยมของตนเองมีความหมายคล้ายคลึงกัน	75 (25.00)	171 (57.00)	54 (18.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.07	0.65	เห็นด้วย
2. ความพึงพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	81 (27.00)	138 (46.00)	81 (27.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.73	เห็นด้วย
3. ความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	79 (26.30)	169 (56.30)	51 (17.00)	1 (0.30)	0 (0.00)	4.09	0.66	เห็นด้วย
4. รูปแบบการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ สามารถนำไปสู่ประสิทธิผล	65 (21.70)	170 (56.70)	65 (21.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.65	เห็นด้วย
5. กล่าวถึงคุณงามความดีของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ให้ผู้อื่นฟัง	67 (22.30)	158 (52.70)	73 (24.30)	2 (0.70)	0 (0.00)	3.97	0.70	เห็นด้วย
รวม						3.91	0.60	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า ความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ ค่านิยมของสหกรณ์โคนมหนองโพฯและค่านิยมของตนเองมีความหมายคล้ายคลึงกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และรูปแบบการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯสามารถนำไปสู่ประสิทธิผล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และ 0.65 และน้อยที่สุดคือ กล่าวถึงคุณภาพความดีของสหกรณ์โคนมหนองโพฯให้ผู้อื่นฟัง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ตาราง 5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1. ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	67 (22.30)	158 (52.70)	73 (24.30)	2 (0.70)	0 (0.00)	3.97	0.70	เห็นด้วย
2. ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	58 (19.30)	189 (63.00)	51 (17.00)	2 (0.70)	0 (0.00)	4.01	0.62	เห็นด้วย
3. ความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า	98 (32.70)	160 (53.30)	42 (14.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.65	เห็นด้วย
4. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	112 (37.30)	154 (51.30)	34 (11.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.26	0.64	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. การยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯประสบความสำเร็จ	79 (26.30)	158 (52.70)	63 (21.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.68	เห็นด้วย
รวม						4.10	0.51	เห็นด้วย

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ ความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 รองลงมาคือ การยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และน้อยที่สุดคือ ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ



ตาราง 6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)			
1. ไม่คิดอยากจะเปลี่ยนสถานที่ ทำงานใหม่ ถึงแม้ว่าจะมีโอกาส ได้เปลี่ยนก็ตาม	64 (21.30)	167 (55.70)	69 (23.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.66	เห็นด้วย
2. ทำงานนานขึ้นมีความรู้สึกรัก และรู้สึกผูกพันกับสหกรณ์โคนม หนองโพ มากยิ่งขึ้น	64 (21.30)	186 (62.00)	48 (16.00)	2 (0.70)	0 (0.00)	4.04	0.63	เห็นด้วย
3. รู้สึกอบอุ่นและรู้สึกมั่นคงกับการ ทำงานที่สหกรณ์โคนมหนองโพ	92 (30.70)	167 (55.70)	41 (13.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.17	0.64	เห็นด้วย
4. ปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ	106 (35.30)	132 (44.00)	62 (20.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.73	เห็นด้วย
5. หากเกษียณอายุก็จะยินดีสมัคร เข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรม เกษียณอายุตามที่สหกรณ์โคนม หนองโพ ได้จัดขึ้น	91 (30.30)	151 (50.30)	58 (19.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12	0.69	เห็นด้วย
รวม						4.09	0.54	เห็นด้วย

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกอบอุ่นและรู้สึกมั่นคงกับการทำงานที่สหกรณ์โคนมหนองโพ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 รองลงมาคือ หากเกษียณอายุก็จะยินดีสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรมเกษียณอายุตามที่สหกรณ์โคนมหนองโพ ได้จัดขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 รองลงมาคือ ทำงานนานขึ้นมีความรู้สึกรัก

และรู้สึกผูกพันกับสหกรณ์โคนมหนองโพมากขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และน้อยที่สุดคือ ไม่คิดอยากจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้เปลี่ยนก็ตาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การวิเคราะห์ผลข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ แสดงผลดังตารางที่ 7-10

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ในภาพรวม

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.00	0.60	เห็นด้วย
2. ด้านความรู้สึก	4.02	0.61	เห็นด้วย
3. ด้านการรับรู้	4.00	0.52	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.00	0.54	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาพรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

เมื่อพิจารณาผลของแต่ละด้านแล้ว พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และ 0.52 ตามลำดับ

ตาราง 8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1. ความรู้สึกพึงพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทน	76 (25.30)	157 (52.30)	65 (21.70)	2 (0.70)	0 (0.00)	4.02	0.70	เห็นด้วย
2. การไม่คิดมองหางานใหม่สหกรณ์อื่นๆ	100 (33.30)	129 (43.00)	69 (23.00)	2 (0.70)	0 (0.00)	4.09	0.76	เห็นด้วย
3. รักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์โคนมหนองโพ	63 (21.00)	164 (54.70)	73 (24.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	0.67	เห็นด้วย
4. ยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม	76 (25.30)	135 (45.00)	89 (29.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.74	เห็นด้วย
5. แนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพ	72 (24.00)	141 (47.00)	87 (29.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.95	0.72	เห็นด้วย
รวม						4.00	0.60	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า การไม่คิดมองหางานใหม่สหกรณ์อื่นๆ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 รองลงมาคือ รักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์โคนมหนองโพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมาคือ ยินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และน้อยที่สุดคือ แนะนำบุคคลอื่นมาทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ

ตาราง 9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
1. ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับสหกรณ์โคนมหนองโพ	69 (23.00)	146 (48.70)	85 (28.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.95	0.71	เห็นด้วย
2. การรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายๆอย่างในสหกรณ์โคนมหนองโพ	85 (28.30)	124 (41.30)	91 (30.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.98	0.76	เห็นด้วย
3. รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสหกรณ์โคนมหนองโพเท่าเทียมกับคนอื่น	86 (28.70)	130 (43.30)	84 (28.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.01	0.75	เห็นด้วย
4. ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ	92 (30.70)	158 (52.70)	48 (16.00)	2 (0.70)	0 (0.00)	4.13	0.69	เห็นด้วย
5. รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	103 (34.30)	102 (34.00)	95 (31.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.81	เห็นด้วย
รวม						4.02	0.61	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 รองลงมาคือ รู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสหกรณ์โคนมหนองโพเท่าเทียมกับคนอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ การรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายๆอย่างในสหกรณ์โคนมหนองโพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และน้อยที่สุดคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับสหกรณ์โคนมหนองโพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตาราง 10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ สม่ำเสมอ	60 (20.00)	163 (54.30)	77 (25.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.67	เห็นด้วย
2. ผู้บังคับบัญชามีการจัดการระบบ จัดการบริหารที่ดี	61 (20.30)	172 (57.30)	65 (21.70)	2 (0.70)	0 (0.00)	3.97	0.66	เห็นด้วย
3. ความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โคนม หนองโพ	91 (30.30)	156 (52.00)	53 (17.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.68	เห็นด้วย
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ เสมอ	45 (15.00)	196 (65.30)	57 (19.00)	2 (0.70)	0 (0.00)	3.95	0.60	เห็นด้วย
5. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติบุคลากร เสมอ	55 (18.30)	186 (62.00)	59 (19.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.61	เห็นด้วย
รวม						4.00	0.52	เห็นด้วย

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านการรับรู้อยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายข้อพบว่า ความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพ มีค่าผลรวมสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติบุคลากรเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดการระบบจัดการบริหารที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ t-test และ F-test เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้ดังนี้

H0: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H1: เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ						t-Value	Sig
	ชาย			หญิง				
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	161	3.98	0.486	139	4.07	0.482	-1.573	0.117
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	161	4.07	0.489	139	4.13	0.543	-0.933	0.352
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	161	4.05	0.541	139	4.14	0.557	-1.330	0.185
รวม	161	4.04	0.447	139	4.11	0.478	-1.423	0.156

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.854	4	0.213	0.906	0.461
	ภายในกลุ่ม	69.484	295	0.236		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.511	4	0.128	0.479	0.751
	ภายในกลุ่ม	78.723	295	0.267		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.325	4	0.581	1.951	0.102
	ภายในกลุ่ม	87.915	295	0.298		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.059	4	0.265	1.242	0.293
	ภายในกลุ่ม	62.884	295	0.213		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.490	2	0.245	1.043	0.354
	ภายในกลุ่ม	69.847	297	0.235		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.002	0.008	0.992
	ภายในกลุ่ม	79.229	297	0.267		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.708	2	0.354	1.174	0.311
	ภายในกลุ่ม	89.533	297	0.301		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.271	2	0.136	0.632	0.532
	ภายในกลุ่ม	63.672	297	0.214		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.461	2	0.230	0.979	0.377
	ภายในกลุ่ม	69.877	297	0.235		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.113	2	0.056	0.211	0.810
	ภายในกลุ่ม	79.121	297	0.266		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.034	0.113	0.893
	ภายในกลุ่ม	90.172	297	0.304		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.089	0.915
	ภายในกลุ่ม	63.905	297	0.215		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสพการณ์ในการทำงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.791	3	0.264	1.123	0.340
	ภายในกลุ่ม	69.546	296	0.235		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.856	3	0.952	3.689	0.012*
	ภายในกลุ่ม	76.378	296	0.258		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.546	3	0.515	1.719	0.163
	ภายในกลุ่ม	88.695	296	0.300		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.540	3	0.513	2.435	0.065
	ภายในกลุ่ม	62.403	296	0.211		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.28	4.17	3.99	4.08
ต่ำกว่า 2 ปี	4.28	-	0.104	0.287*	0.195
2 - 5 ปี	4.17		-	0.183*	0.091
6 - 10 ปี	3.99			-	-0.092
มากกว่า 10 ปี	4.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 2-5ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี โดยที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงานที่ต่ำกว่า 2 ปี และ 2- 5 ปี โดยที่ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ต่ำกว่า 2 ปี และ 2-5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.573	3	0.191	0.811	0.489
	ภายในกลุ่ม	69.764	296	0.236		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.940	3	0.313	1.185	0.316
	ภายในกลุ่ม	78.293	296	0.265		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.718	3	0.573	1.915	0.127
	ภายในกลุ่ม	88.522	296	0.299		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.902	3	0.301	1.411	0.240
	ภายในกลุ่ม	63.042	296	0.213		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนม หนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ประเภท หน่วยงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.431	10	0.243	1.034	0.414
	ภายในกลุ่ม	67.907	289	0.235		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.348	10	0.335	1.275	0.244
	ภายในกลุ่ม	75.885	289	0.263		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.480	10	0.248	0.817	0.613
	ภายในกลุ่ม	87.761	289	0.304		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.372	10	0.237	1.113	0.352
	ภายในกลุ่ม	61.571	289	0.213		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้ดังนี้

H_0 : ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์การ	ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.480	4	0.120	0.507	0.731
	ภายในกลุ่ม	69.857	295	0.237		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.725	4	0.181	0.681	0.606
	ภายในกลุ่ม	78.509	295	0.266		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.400	4	0.600	2.015	0.092
	ภายในกลุ่ม	87.840	295	0.298		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.028	4	0.257	1.205	0.309
	ภายในกลุ่ม	62.915	295	0.213		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.583	4	0.146	0.616	0.652
	ภายในกลุ่ม	69.755	295	0.236		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.207	4	0.052	0.193	0.942
	ภายในกลุ่ม	79.026	295	0.268		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.032	4	0.258	0.853	0.492
	ภายในกลุ่ม	89.208	295	0.302		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.422	4	0.105	0.489	0.744
	ภายในกลุ่ม	63.522	295	0.215		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.10 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.256	4	0.314	1.341	0.255
	ภายในกลุ่ม	69.081	295	0.234		
	รวม	70.337	299			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.762	4	0.191	0.717	0.581
	ภายในกลุ่ม	78.471	295	0.266		
	รวม	79.233	299			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.228	4	0.307	1.018	0.398
	ภายในกลุ่ม	89.013	295	0.302		
	รวม	90.241	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.970	4	0.242	1.136	0.340
	ภายในกลุ่ม	62.973	295	0.213		
	รวม	63.943	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ t-test และ F-test เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ						t-Value	Sig
	ชาย			หญิง				
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	161	3.97	0.594	139	4.03	0.613	-0.993	0.322
2. ด้านความรู้สึก	161	3.98	0.592	139	4.07	0.630	-1.331	0.184
3. ด้านการรับรู้	161	3.94	0.499	139	4.05	0.545	-1.835	0.068
รวม	161	3.96	0.525	139	4.05	0.563	-1.452	0.148

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	อายุ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.579	4	0.145	0.395	0.812
	ภายในกลุ่ม	108.138	295	0.367		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.656	4	0.164	0.437	0.782
	ภายในกลุ่ม	110.680	295	0.375		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.885	4	0.471	1.743	0.141
	ภายในกลุ่ม	79.749	295	0.270		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.903	4	0.226	0.761	0.552
	ภายในกลุ่ม	87.603	295	0.297		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.548	2	0.274	0.752	0.472
	ภายในกลุ่ม	108.170	297	0.364		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.912	2	0.456	1.226	0.295
	ภายในกลุ่ม	110.424	297	0.372		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.836	2	0.418	1.537	0.217
	ภายในกลุ่ม	80.797	297	0.272		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.751	2	0.376	1.271	0.282
	ภายในกลุ่ม	87.755	297	0.295		
	รวม	0.548	2			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	0.344	2	0.172	0.472	0.624
	ภายในกลุ่ม	108.374	297	0.365		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.161	2	0.800	0.214	0.807
	ภายในกลุ่ม	111.175	297	0.374		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.104	2	0.052	0.190	0.827
	ภายในกลุ่ม	81.529	297	0.275		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.144	2	0.072	0.242	0.785
	ภายในกลุ่ม	88.363	297	0.298		
	รวม	0.548	2			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ประสพการณ์ ในการทำงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	2.102	3	0.701	1.945	0.122
	ภายในกลุ่ม	106.616	296	0.360		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.443	3	0.814	2.214	0.087
	ภายในกลุ่ม	108.892	296	0.368		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.289	3	0.763	2.847	0.038*
	ภายในกลุ่ม	79.344	296	0.268		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.195	3	0.732	0.509	0.059
	ภายในกลุ่ม	86.312	296	0.292		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้แตกต่างกัน ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสบการณ์ในการทำงานกับความจงรักภักดี
ต่อองค์กรด้านการรับรู้ ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
ด้วยวิธี LSD

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 2 ปี	2 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.18	4.05	3.90	4.01
ต่ำกว่า 2 ปี	4.18	-	0.137	0.283*	0.176
2 - 5 ปี	4.05		-	0.146*	0.038
6 - 10 ปี	3.90			-	-0.107
มากกว่า 10 ปี	4.01				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สหกรณ์โคนมหนองโพด้านการรับรู้ พบว่า บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี และ
ประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรมีประสบการณ์ใน
การทำงาน 6-10 ปี โดยที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 2-5
ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้มากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ส่วน
ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการทำงานที่ต่ำกว่า 2 ปี และ 2-5
ปี โดยที่ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าประสบการณ์ในกร
ทำงานที่ต่ำกว่า 2 ปี และ 2-5 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียน
สมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โค
นมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โค
นมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.764	3	0.588	1.627	0.183
	ภายในกลุ่ม	106.954	296	0.361		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	2.320	3	0.773	2.100	0.100
	ภายในกลุ่ม	109.016	296	0.368		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.310	3	0.437	1.609	0.187
	ภายในกลุ่ม	80.323	296	0.271		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.672	3	0.557	1.900	0.130
	ภายในกลุ่ม	86.834	296	0.293		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ประเภทหน่วยงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	3.204	10	0.320	0.877	0.555
	ภายในกลุ่ม	105.514	289	0.365		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	4.014	10	0.401	1.081	0.377
	ภายในกลุ่ม	107.322	289	0.371		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.292	10	0.229	0.835	0.595
	ภายในกลุ่ม	79.342	289	0.275		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.888	10	0.289	0.975	0.465
	ภายในกลุ่ม	85.619	289	0.296		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างประเภทหน่วยงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ประเภทหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้ดังนี้

H_0 : ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัตินิยมหนองโพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสภานิยมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ความรู้เกี่ยวกับ ประวัตินิยมหนองโพ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	4.147	4	1.037	2.925	0.021*
	ภายในกลุ่ม	104.571	295	0.354		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.358	4	1.340	3.729	0.006*
	ภายในกลุ่ม	105.977	295	0.359		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.938	4	0.485	1.794	0.130
	ภายในกลุ่ม	79.695	295	0.270		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.604	4	0.901	3.130	0.015*
	ภายในกลุ่ม	84.903	295	0.288		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างความรู้เกี่ยวกับประวัตินิยมหนองโพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสภานิยมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับประวัตินิยมหนองโพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD

ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	\bar{X}	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มากที่สุด	3.94	-	-0.043	0.046	-0.223	-0.007
มาก	3.98		-	0.090	-0.180	0.037
ปานกลาง	3.89				-0.269*	-0.053
น้อย	4.16				-	0.216*
น้อยที่สุด	3.95					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพฯด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับปานกลางมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อย โดยที่บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับปานกลางมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกน้อยกว่าบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อย และบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อยที่สุด โดยที่บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อยน้อยที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การทดสอบและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับควร
จงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ใน
พระบรมราชูปถัมภ์) ด้วยวิธี LSD

ความรู้เกี่ยวกับ ประวัติสหกรณ์โคนม หนองโพฯ	\bar{X}	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มากที่สุด	3.88	-	-0.095	-0.038	-0.330	-0.058
มาก	3.98		-	0.057	-0.235	0.037
ปานกลาง	3.92			-	-0.293	-0.020
น้อย	4.21			0.293*	-	0.273*
น้อยที่สุด	3.88					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สหกรณ์โคนมหนองโพฯด้านความรู้สึก พบว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนอง
โพฯอยู่ในระดับน้อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์
โคนมหนองโพฯในระดับปานกลาง และบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯใน
ระดับปานน้อยที่สุด โดยที่บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯอยู่ในระดับน้อยมี
ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่าบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนอง
โพฯในระดับปานกลางและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯในระดับน้อยที่สุด
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.9 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	1.945	4	0.486	1.343	0.254
	ภายในกลุ่ม	106.773	295	0.362		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.873	4	0.718	1.954	0.102
	ภายในกลุ่ม	108.462	295	0.368		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.335	4	0.334	1.226	0.300
	ภายในกลุ่ม	80.298	295	0.272		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.846	4	0.462	1.571	0.182
	ภายในกลุ่ม	86.661	295	0.294		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.10 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกันได้เขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แตกต่างกัน

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	Sum of Squares	df	MS	F	Sig
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ระหว่างกลุ่ม	2.286	4	0.572	1.584	0.178
	ภายในกลุ่ม	106.431	295	0.361		
	รวม	108.718	299			
2. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.564	4	0.391	1.051	0.381
	ภายในกลุ่ม	109.772	295	0.372		
	รวม	111.335	299			
3. ด้านการรับรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.288	4	0.322	1.182	0.319
	ภายในกลุ่ม	80.346	295	0.272		
	รวม	81.633	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.513	4	0.378	1.283	0.277
	ภายในกลุ่ม	86.994	295	0.295		
	รวม	88.507	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านรับรู้ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ไม่มีความสัมพันธ์

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) มีความสัมพันธ์

ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	1. พฤติกรรมที่แสดงออก	2. ความรู้สึก	3. การรับรู้
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.639*	0.695*	0.733*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.755*	0.727*	0.739*
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.756*	0.746*	0.732*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผลการทดสอบสมมติฐานโดยเรียงจากระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย รายละเอียดแสดงตามข้อ 1-9 ตามลำดับดังนี้

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรจากสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน และใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 29.70 สถานภาพโสด ร้อยละ 65.30 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.70 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 40.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 36.00 อยู่หน่วยงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 20.00 บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.30 บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพหนองโพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 51.00 และบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 43.50

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 แสดงดังตารางที่ 36

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์
โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.02	0.48	เห็นด้วย
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.10	0.51	เห็นด้วย
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.09	0.54	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.07	0.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 36 พิจารณาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่าบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นอันดับสุดท้าย โดยรวมบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “เห็นด้วย”

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 แสดงดังตารางที่ 37

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมที่แสดงออก	4.00	0.60	เห็นด้วย
ความรู้สึก	4.02	0.61	เห็นด้วย
การรับรู้	4.00	0.52	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.00	0.54	เห็นด้วย

จากตารางที่ 37 พิจารณาปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กรรายด้าน พบว่าบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้าน ความรู้สึก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้เป็นอันดับสุดท้าย โดยรวมบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ให้ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับ “เห็นด้วย”



ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีดังนี้

ตาราง 38 สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		
	1.ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
เพศ			
อายุ			
สถานภาพ			
ระดับการศึกษา			
ประสบการณ์ในการทำงาน		√	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
ประเภทหน่วยงาน			
ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ			
ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ			
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ด้วยสถิติ t-test และ F-test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจจะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อธิบายความสัมพันธ์ตามตัวแปร ดังนี้

1. เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน
6. รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
8. ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์กรมโคนมหนองโพฯที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
9. ความภูมิใจที่ได้ทำงานสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
10. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีดังนี้

ตาราง 39 สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	1.พฤติกรรมที่แสดงออก	2.ความรู้สึก	3.การรับรู้
เพศ			
อายุ			
สถานภาพ			
ระดับการศึกษา			
ประสบการณ์ในการทำงาน			√
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
ประเภทหน่วยงาน			
ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ	√	√	
ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ			
ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ด้วยสถิติ t-test และ F-test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ และข้อมูลส่วนบุคคลด้านความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

อธิบายความสัมพันธ์ตามตัวแปร ดังนี้

1. เพศหญิงและเพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้แตกต่างกัน ยกเว้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน
6. รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ประเภทหน่วยงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
8. ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์กรมโคนมหนองโพฯที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ยกเว้นความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ไม่แตกต่างกัน
9. ความภูมิใจที่ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
10. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แสดงดังตารางที่ 40

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	พฤติกรรมที่แสดงออก	ความรู้สึก	การรับรู้
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	✓	✓	✓
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓	✓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดี อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ และด้านการรับรู้

2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ และด้านการรับรู้

3.ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ และด้านการรับรู้

2.อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” จำนวน 300 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อยู่ฝ่ายงานผลิต ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ อยู่ในระดับปานกลาง มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานระดับน้อย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรค่าผลรวมสูงสุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และน้อยที่สุดคือด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง(2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษารัฐบาลกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก มีค่าผลรวมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรับรู้ และน้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในวิทยาการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า เพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ประเภทหน่วยงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันไม่ต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า เพศต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่ต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สถานภาพต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่

แตกต่างกัน ประเภทหน่วยงานต่างก็มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯต่างก็มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต่างก็มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์โคนมหนองโพฯต่างก็มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จูไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ศึกษาเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันผลที่ไม่มีความแตกต่างกันต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

1. ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถกระทำได้โดยรักษาผลประโยชน์ต่อของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงงานวิจัยที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรบุคลากรมีการยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีการยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบโทศักดิ์สิทธิ์ คาริวงษ์ (2548) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เพราะส่งผลให้เกิดความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนร่วม

2. ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึกเมื่อบุคลากรเกิดความภูมิใจต่อองค์กรที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าเป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จนเกิดความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อสหกรณ์โคนมหนองโพฯเท่าเทียมกับคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสท

รีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กล่าวว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความสัมพันธ์ต่อความความรู้สึกที่พนักงานมีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันใดต่อองค์กร ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. ความจงรักภักดีในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งพึงพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯกับคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯสามารถนำไปสู่ประสิทธิผลและความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยบุคลากรมีความรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกมั่นคงกับการทำงานที่สหกรณ์โคนมหนองโพฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ตัวงาน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ และความภักดีต่อองค์กรโดยรวม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ศึกษาเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ พบว่า โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของบริษัท และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ดวงคำ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ : กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าความมั่นคงในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความมั่นคงของบริษัทและความมั่นคงในตำแหน่งงาน

3. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรอาจจะไม่ค่อยพูดถึงคุณงามความดีของสหกรณ์โคนมหนองโพฯของให้ผู้อื่นฟัง ดังนั้น องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากผู้บริหารและจากองค์กรว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กรให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด และการวางแผนการทำงานขององค์กรเพื่อให้

บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรอาจจะยังเต็มใจที่จะตั้งใจใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารและองค์กรให้ความสนใจในตัวบุคลากรจริงๆ ไม่ใช่แค่จ้างมาทำงาน รวมถึงเมื่อบุคลากรมีความตั้งใจใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีและจงรักภักดีต่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กร หากบุคลากรมีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และไม่เกิดความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กร องค์กรควรมีมาตรการการปรับทัศนคติของบุคลากรอาจกระทำได้โดย การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร พร้อมสร้างสวัสดิการสิทธิประโยชน์เพื่อโน้มน้าวคงรักษาสมาชิกขององค์กรไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรลักษณะงาน ในเรื่องการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2558). **ประวัติการสถาปนาส่วนราชการสหกรณ์**. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก http://www.cpd.go.th/ewt_news.php?nid=55
- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2558). **วิสัยทัศน์และพันธกิจ**. เข้าถึงเมื่อ 20 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก https://www.moac.go.th/ewf_news.php?nid=3370
- ชะชินยา หล้าสูงษ์. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขมกร เข็มน้อย. (2554). “ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริหารที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารออมสินในสังกัดเขตสมุทรสาคร.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทนา เสียงเจริญ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุไรรัตน์ แซ่เตียว. (2554). “ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ.” คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิรนนท์ ดวงคำ. (2551). “ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ : กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย).” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาการความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2552). “บทบาทของแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อภาวะจิตลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่บริหารจัดการโดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง.” สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทกาญจน์ จันทวารา. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดินจำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.” ปรึญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิศาชล เรืองชู. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย.” ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). **ความจงรักภักดี**. เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด.” ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมวารณ ชูสาย. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” ปรึญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์กร เผ่าไฟโรจนกร. (2547). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด.” ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด.” บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย.

เพ็ญนิภา แสงชื่น. (2545). “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์.” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ภัทรพรพรรณ แซ่ตั้ง. (2558). “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับ
ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขา
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2558).

รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติคุณ. (2550). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.” ปรินญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2556). “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผล
ต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน
จำกัด (มหาชน).” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.

ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของพนักงาน
บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์
ปรินญามหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปรินญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลธัญบุรี.

สกว สำนัญคง. (2547). “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทในกลุ่ม
สมบูรณ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาธิการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สหกรณ์โคนมหนองโพฯ. (2558). ประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม
ราชาูปถัมภ์). เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก
<http://www.nongpho.com/index.php>

สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2542). “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่บริษัท
เงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์หลักสูตร
สังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิปโศกดีลีธี คาวีวงศ์. (2548). “การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหารในกองบัญชาการกองทัพบก” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย



ห้ามใส่หน้า





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยผู้วิจัยจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

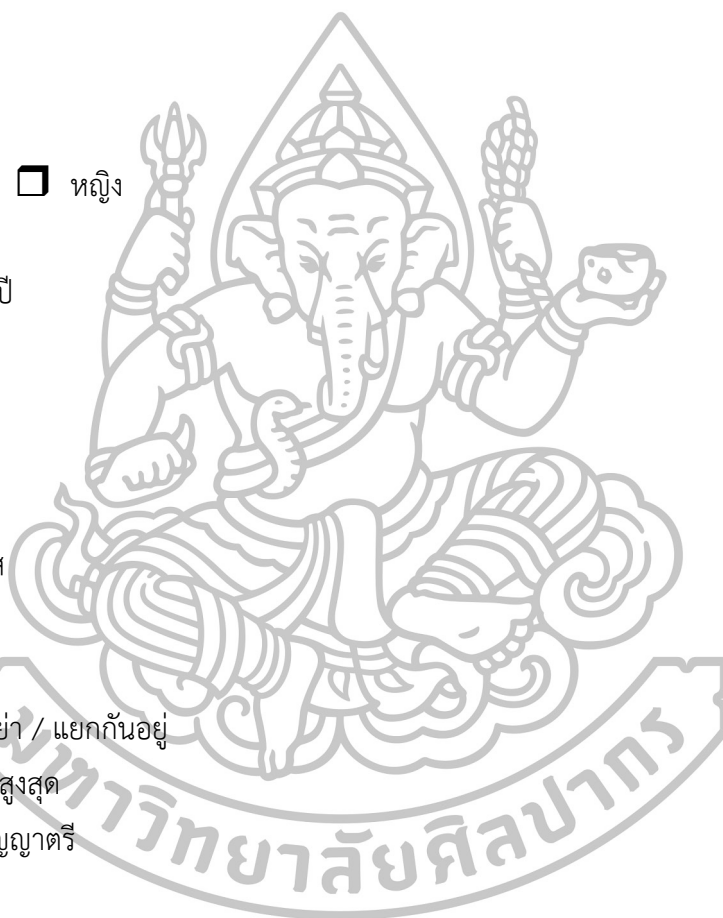
แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม ที่ตรงกับความจริงหรือเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ
 - ชาย หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่า 20 ปี
 - 20 – 30 ปี
 - 31 – 40 ปี
 - 41 – 50 ปี
 - 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 - โสด
 - สมรส
 - หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ต่ำกว่า 2 ปี
 - 2-5 ปี
 - 6-10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี



6. รายได้

- ต่ำกว่า 10,000
- 10,000 - 15,000
- 15,001 - 20,000
- มากกว่า 20,000

7. ประเภทหน่วยงาน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารจัดการ | <input type="checkbox"/> ฝ่ายประชาสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายการตลาด | <input type="checkbox"/> ฝ่ายบัญชี |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายผลิต | <input type="checkbox"/> ฝ่ายธุรการ |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายกฎหมาย | <input type="checkbox"/> ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายส่งเสริม | <input type="checkbox"/> ฝ่ายการเงิน |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายบุคลากร | <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... |

8. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพมากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

9. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพมากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

10. ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากน้อยเพียงใด

- มากที่สุด
- มาก
- ปานกลาง
- น้อย
- น้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1) ท่านพบว่าค่านิยมของสหกรณ์โคนมหนอง โพฯ และของท่านมีความคล้ายคลึงกัน					
2) ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการ บริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ					
3) ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่าน เป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ					
4) ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของ สหกรณ์โคนมหนองโพฯเป็นรูปแบบที่ สามารถนำไปสู่ประสิทธิผลสูงสุดของ องค์กร					
5) ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของสหกรณ์ โคนมหนองโพฯของท่านให้ผู้อื่นฟัง					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
6) ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โค นมหนองโพฯ					
7) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของสหกรณ์โคนมหนองโพ					
8) ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ สหกรณ์โคนมหนองโพฯ แม้ว่า ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า					
9) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน					
10) ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ประสบความสำเร็จ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
11) ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ แม้ว่าท่านมีโอกาสก็ตาม					
12) เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึก รักสภรณ์ไคนมหนองโพ และมีความผูกพันกับสภรณ์ไคนมหนองโพ นี้มากขึ้น					
13) ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงกับการทำงาน					
14) ท่านจะปฏิบัติงานจนท่านเกษียณอายุ					
15) หากท่านเกษียณอายุ ท่านยินดีจะสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรมผู้เกษียณอายุตามที่สภรณ์ไคนมหนองโพ จัดตั้งขึ้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
พฤติกรรมที่แสดงออก					
16) ท่านรู้สึกพอใจใจอัตรการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทน					
17) ท่านไม่คิดมองหางานใหม่ในสภรณ์อื่น					
18) ท่านรักษาผลประโยชน์ของสภรณ์ไคนมหนองโพ					

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
19) ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่า ผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ ตาม					
20) ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงาน ในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ					
ด้านความรู้สึกรัก					
21) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับ สหกรณ์โคนมหนองโพฯนี้					
22) ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและ การดำเนินงานหลายอย่างในสหกรณ์ โคนมหนองโพฯ					
23) ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ สหกรณ์โคนมหนองโพฯเท่าเทียมกับ คนอื่น					
24) ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน สหกรณ์โคนมหนองโพฯ					
25) ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านการรับรู้					
26) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่าน สม่ำเสมอ					
27) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการ ระบบที่ดี					
28) ท่านมีความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โค นมหนองโพฯ					
29) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลือและยินดีกับท่านเสมอ					
30) ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติกับท่านเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข

การวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.901	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.961	15

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย



ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 1

อาจารย์ดร.เกริกฤทธิ์



ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย



ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 3

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์



ภาคผนวก ง

หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
สหกรณ์โคนมนครปฐม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
สหกรณ์โคนมหนองโพ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวธัญธิภา แก้วแสง
 ที่อยู่ 36/2 หมู่ 6 ตำบลหนองโพ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120
 ที่ทำงาน แก้วแสงฟาร์ม
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ.2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชา
 ธุรกิจวิศวกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมืองนครปฐม
 จังหวัดนครปฐม
 พ.ศ.2557 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ
 ภาควิชา บริหารธุรกิจ สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
 ประวัติการทำงาน ปัจจุบันทำธุรกิจส่วนตัวเกี่ยวกับฟาร์มโคนม

