



การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
Career Development and Perception of Justice Influencing
the Organizational Commitment of the Employees
of the Zoological Park Organization of Thailand

ชุตินา สุภาวະไตร
Chutima Supawatrai

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565



การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
Career Development and Perception of Justice Influencing
the Organizational Commitment of the Employees
of the Zoological Park Organization of Thailand

ชุตินา สุภาวะไตร
Chutima Supawatrai

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
ผู้เขียน	นางสาวชุติมา สุภาวะไตร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุกามณี ตระกูลมุกดา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุกามณี ตระกูลมุกดา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขยายเกียรติ ช. บุญพันธ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา หลีกภัย)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุกามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

สารนิพนธ์	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
ผู้เขียน	นางสาวชุติมา สุภาวะไตร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ ร้อยละ 46.4

A Minor Thesis	Career Development and Perception of Justice Influencing the Organizational Commitment of the Employees of the Zoological Park Organization of Thailand
Author	Ms. Chutima Supawatrai
Major Program	Public Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The study of the career development and perception of justice, which affect the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand aimed to 1) explore the levels of organizational commitment of the employees in the organization, 2) compare the levels of organizational commitment of the employees classified according to personal factors, and 3) investigate the career development and perception of justice, which influence the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand. The samples were 300 operational-level employees at the Zoological Park Organization of Thailand. The statistics tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test with one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The finding revealed that the samples had a very high level of organizational commitment, particularly in terms of affect, social norm, and continuance was the least. Moreover, the samples who are in different statuses, positions, and work experiences reflected different levels of organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand as a statistical significance at .05. In addition, the perception of interactional and distributive justice and the career development on the aspect of the career development plan and implementation of the plan have a 46.4% of the influence rate toward the organizational commitment of the employees at the Zoological Park Organization of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความรู้ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและแก้ไข ข้อบกพร่องของ สารนิพนธ์ และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิย ช. บุญพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา หลีกภัย ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจน ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อันได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ ดร.สิริวิทย์ อีสโร และดร.ดนุวิศ สุวรรณวงศ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะวิทยาการจัดการ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อนๆ MPA 29 ที่คอยให้กำลังใจและ ช่วยเหลือจนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณ พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความเต็มใจจนทำให้สามารถ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์คุณค่า ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนครอบครัวที่คอยเป็น กำลังใจ ให้ความรักความอบอุ่น และคอยช่วยเหลือและสนับสนุนทรัพย์ จนสำเร็จการศึกษาดังปรารถนา และประโยชน์ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้องที่คอยสนับสนุน คอยช่วยเหลือ ตลอดจน บิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อนๆ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชุตินา สุภาวะไตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรม	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	18
2.4 ข้อมูลองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	44
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
5.1 สรุปผลการวิจัย	92
5.2 อภิปรายผล	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือการวิจัย	112
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	123
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	125
ประวัติผู้เขียน	134

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวนสัตว์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ	42
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	49
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	52
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการกำหนดเป้าหมาย	53
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอาชีพ	54
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการประเมินตนเอง	55
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน	56
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	57
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านกระบวนการ	57
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านผลตอบแทน	58
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการปฏิสัมพันธ์	59
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	60
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก	60

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	61
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง	62
4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามเพศ	63
4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามอายุ	64
4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพ	65
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามสถานภาพ	66
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ	66
4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามตำแหน่งงาน	72
4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน	74
4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามระดับเงินเดือน	75
4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับเงินเดือน	76

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับ เงินเดือน	77
4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือน	78
4.29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	80
4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	80
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81
4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	83
4.34 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	84
35 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	85
4.36 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย	86
4.37 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย	88
4.38 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย	90

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

40

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศที่มีการเจริญก้าวหน้าย่อมถือว่าเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่งและมั่นคง ทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดที่ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้อย่าง ดั้งนั้น ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และสังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น หลายประเทศจึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ได้มองมนุษย์เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรสรรค์ เอนกศัทยพงษ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช, 2557) และการที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกัน ได้เป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่าง ๆ สอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (เอนก วัดแย้ม, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers and Porter, 1991) องค์กรทุกองค์กรให้ความสำคัญการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานและสร้างแรง ผลักดันในการทำงานได้ จึงทำให้องค์กรต่างๆ พยายามสร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานในองค์กร (เกษฎา นกน้อย, 2560) องค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ต่างมุ่งหวังให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงให้

ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สร้างความ ได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจหรือองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจึงต้องการรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดช่วงเวลาที่เขาได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพราะการรับรู้ความยุติธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น ย่อมทำให้เกิดผลดีและผลเสียขึ้นได้ภายในองค์กร เช่น การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น โดยพฤติกรรมเหล่านี้ บุคลากรมีโอกาที่จะปฏิบัติในทางบวกหรือทางลบได้ตามระดับความเท่าเทียมที่เขาควรจะได้รับ (วทัญญู สัตนาวุฒิ, 2559) กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะต้องทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการช่วยลดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากรซึ่งแสดงในลักษณะของพฤติกรรมต่อต้าน ทั้งนี้ ยังเป็นการช่วยทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถไว้กับองค์กร หรือลดอัตราการเข้าออกของบุคลากรได้ ทั้งนี้ บุคลากรต่างมุ่งหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ทั้งการรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อผลตอบแทน (Distributive Justice) การรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทน (Procedural Justice) และ การรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interactional Justice) (Folger and Cropanzano, 1998)

การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป อีกสิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ องค์กรต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร ทั้งในด้านของผลตอบแทนและกระบวนการ เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหากบุคลากรรับรู้ว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรนั้นอาจจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ทำงานให้น้อยลง ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่างาน หรือจนถึงขั้นลาออกจากองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (อาภาณรี สื่อสุวรรณ, 2555) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บุคคลควรได้รับการปลูกฝังและส่งเสริม เนื่องจากการดำรงชีวิตในยุคใหม่มีความยากลำบากและอดทนสูง หลายคนมักฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ได้ไม่ไกลก็ย่อท้อและล้มเลิก ซึ่งอันที่จริงแล้วคนเราเกิดมาพร้อมกับความสามารถ ความเพียร มานะ อดทนอดกลั้น เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ แม้มีความยากลำบาก (ศุภลักษณ์ อนันตชนะสาร, 2554) ซึ่งนักจิตวิทยา Stoltz (1998) พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งที่

เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝน จึงเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ เช่นเดียวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่บุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องพัฒนากระบวนการคิดให้สามารถแก้ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในสถานการณ์ที่ยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้

ปัญหาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และความยุติธรรมที่พนักงานจะได้รับเป็นเรื่องสำคัญในการกำหนดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ที่ได้รับ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมในระยะเวลาที่เขาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม บุคลากรอาจจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี เช่น เลิกงานเร็ว ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน จนถึงลาออกจากองค์กรไป ความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรก็เป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่ง ที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ ที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งบ่งบอกทัศนคติและแสดงถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่จะแสดงออกมาต่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกว่าที่มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจจะมีลักษณะ คือ การอุทิศตนทุ่มเทในการทำงาน การทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความศรัทธาในองค์กร ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ต้องมีการปฏิบัติต่อพนักงานเป็นอย่างยิ่ง คือ การบริหารองค์กรด้วยความยุติธรรม จูงใจให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับองค์กรอย่างยืนยาวต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัย จึงมีความสนใจการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้ของบุคลากรมีความผูกพันและปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

1.3 สมมติฐาน

1. พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่แตกต่างกัน
3. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์และตรงตามความต้องการของพนักงานมากที่สุด
2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กระตุ้นและผลักดันในส่วนของปัจจัยที่สามารถส่งผลให้พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เกิดความทุ่มเท เสียสละที่จะปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป
3. องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานดำรงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยศึกษาตัวแปรอิสระในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) สังกัด 6) ระดับเงินเดือน และ 7) ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ 3) ด้านการประเมินตนเอง และ 4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการ 2) ด้านผลตอบแทน และ 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์

ส่วนศึกษาตัวแปรตามในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) จำนวน 160 คน สวนสัตว์เปิดเขาเขียว จำนวน 212 คน สวนสัตว์นครราชสีมา จำนวน 152 คน สวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 153 คน สวนสัตว์สงขลา จำนวน 108 คน สวนสัตว์อุบลราชธานี จำนวน 51 คน สวนสัตว์ขอนแก่น จำนวน 78 คน และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ จำนวน 7 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 921 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย, 2564)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดสงขลา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสุรินทร์)

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2564 - กรกฎาคม 2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ให้ผ่านประสบการณ์และการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ นำไปสู่การสร้างหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกระบวนการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. **ด้านการกำหนดเป้าหมาย** หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยมีการระบุหรือกำหนดสิ่งที่ต้องการ หรือคาดหวังในอนาคต เช่น อาจระบุถึงตำแหน่งที่ต้องการตามอายุที่กำหนดไว้ เป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ควรที่ยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัว และไม่ควรเป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากจะมีโอกาสสำเร็จ

2. **ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ** หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย รู้จักสนใจค้นคว้าเสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถมองเห็นทิศทางการเติบโตในอาชีพจากหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

3. **ด้านการประเมินตนเอง** หมายถึง การตัดสินความสามารถของตนเองอาจทำได้ โดยการให้คำปรึกษาหรือแนะแนวหรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่จะให้พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถต่างๆ ตลอดจนจุดเด่นจุดด้อยของตนเองออกมา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นความจริงมากขึ้น

4. **ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน** หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยมีการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรมีการแบ่งแยกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โดยประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. **ด้านกระบวนการ** หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยรับรู้ถึงหลักการ วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ เช่น กระบวนการในการแบ่งปันสิ่งต่างๆ กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรที่เกี่ยวกับระบบผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม

2. **ด้านผลตอบแทน** หมายถึง หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยแต่ละคนรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ทำลงไป หรือสิ่งที่ได้ลงแรงไป

3. **ด้านการปฏิสัมพันธ์** หมายถึง หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยรับรู้ว่าได้ได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. **ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเท แรงใจ แรงกาย การมีส่วนร่วมกับองค์กร การอุทิศตนให้องค์กร โดยพนักงานมีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกคงอยู่กับองค์กรเพราะต้องการอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันเนื่องมาจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment)

หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยที่มีความรู้สึกว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรต้องมีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร คิดว่าสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นบรรทัดฐานของสังคมที่ถูกต้องเหมาะสมสมควรปฏิบัติ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร โดยมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากภาระหน้าที่ ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้ความผูกพันดังกล่าวแสดงออกในรูปความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง

ความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยในการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานที่สัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการอยู่ในองค์กร คำนึงถึงผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เพราะได้พิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงไปในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและอาจสูญเสียไปเมื่อออกจากองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อกำหนดกรอบแนว ความคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรม
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนาและต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

เพ็ญนภา ปาละปิ่น (2555) กล่าวว่า ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ประสบการณ์ส่วนบุคคลที่เข้ามาสู่องค์กร เคลื่อนผ่านตำแหน่งงานต่าง ๆ จนในที่สุดก็ออกจากองค์กรไป และเส้นทางอาชีพโดยนิยามจากมุมมองขององค์กร คือ เป็นชุดของความคาดหวังว่าบุคคลในองค์กรจะเคลื่อนผ่านตำแหน่งต่าง ๆ เมื่อไร อย่างไร และด้วยความเร็ว เท่าใด

ภาสกร เรืองวานิช (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทางของหน้าที่ความรับผิดชอบและตำแหน่งงานที่บุคคลดำรงอยู่ โดยเริ่มตั้งแต่เริ่มต้นทำงานในระดับแรกไปจนถึงระดับสูงสุดที่สามารถทำได้ในอาชีพนั้น ๆ และต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย

ปาริฉัตร ตู่คำ (2556) กล่าวว่า ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าตามสายการบังคับบัญชาของบุคคลในแต่ละองค์กร โดยการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หรือวัดจากเกณฑ์ภายในองค์กร ซึ่งเป็นการวัดจากการรับรู้ ความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจชีวิตของตนเอง ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงหมายถึง ประสบการณ์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อบุคคลมากกว่าการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรหรือสังคม

ภาวัต ตั้งเพชรเดโช (2556) กล่าวว่า ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ก่อให้เกิดการได้รับโอกาสและการพัฒนา ความก้าวหน้าในงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากร วรจันทร์ และณัฐริกา ฅวรรณโณ และ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงในตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไรเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม และพัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กรโดยผ่านกระบวนการขั้นพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ กระตุ้นให้พนักงานทั้งที่เป็นกลุ่มและปัจเจกบุคคลได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจและผลตอบแทนขององค์กร ได้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

สิริพร สิงห์สิทธิ์ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่องค์กรได้วางไว้โดยมุ่งสู่เป้าหมายอาชีพที่ตนเองถนัด เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตงานสำหรับเป้าหมายของพนักงานเองควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในส่วนเป้าหมายขององค์กร

สรุปความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงาน และพฤติกรรม เพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงาน

อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

ลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ

บุญรวัย ฤชัย (2557) ได้แบ่งลักษณะของสายงานอาชีพออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวตั้ง (Vertical Movement) เป็นการเลื่อนระดับขึ้นไป สายงานประเภทตำแหน่งเดิมที่ต้องการความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่ในระดับสูง เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางและจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การเลื่อนตำแหน่งตามแนวนอน (Horizontal Movement) เป็นการเลื่อนอยู่ในระดับ เดิม แต่เปลี่ยนไปยังสายงานประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ ลักษณะงานใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น

3. การเลื่อนตำแหน่งตามแนวขวาง (Diagonal Movement) เป็นการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นไปยังสายงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้ได้รับการมอบหมาย เนื่องจากเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย ซับซ้อนและยากยิ่งขึ้นในเวลาเดียวกัน

สรุปลักษณะความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพมีหลายลักษณะ ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวตั้ง คือ การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรขึ้นไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวนอน คือ การโอนย้าย สับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งบุคลากรที่ต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพนั้นต้องพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล จะประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินตนเอง ทุกคนควรมีโอกาสรู้จักตนเองเสียให้ดีกว่านี้อาจทำได้โดยการให้คำปรึกษาหรือแนะแนวหรืออาจจะกระทำการทดสอบเพื่อที่จะให้แต่ละคนได้รู้จักความสามารถตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองออกมาให้เห็นได้ตามสมควร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นความจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพในขั้นนี้ ก็คือ การต้องรู้จักสนใจค้นคว้าเสาะหา ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นจากจุดของตนเองที่ จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้างของอาชีพงานต่าง ๆ

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วและได้ประเมินถึงโอกาสในความก้าวหน้าต่าง ๆ ในอาชีพแล้วผู้ต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพก็ควรจะได้มีการกำหนดในเชิงของปริมาณ เช่น ตั้งเป้าที่จะรับงานไปถึงอายุระดับหนึ่ง ซึ่งควรจะได้รับเงินเดือนขนาดหนึ่งที่ต้องการ หรืออาจจะระบุตำแหน่งที่ต้องการตามอายุที่กำหนดไว้หรือกำหนดจุดเริ่มต้นของการที่จัดแยกออกไปประกอบธุรกิจของตนเองด้วย เนื่องจากแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น เป้าหมายของแต่ละคนจึงมักจะไม่ใช่เหมือนกัน แต่ก็ไม่ควรที่จะยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัวและไม่ควรเป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากจะมีโอกาสทำได้สำเร็จ หลักของการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพจะดีเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่รับรู้ถึงความเป็นไปของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ต้องทำอยู่ว่าเป็นไปอย่างไรก็จะช่วยได้มาก

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากนั้นก็กำหนด ให้มีการกำหนดเป้าหมายขั้นต่อไป ก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดยแผนงานอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการผู้ที่มีความสำเร็จทางการปฏิบัติงานของสายอาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะมีความพร้อมในประการต่าง ๆ เหล่านี้ คือ การปฏิบัติตามปณิธานที่จะช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ นั่นคือ

4.1 ตลอดเวลาควรจะมีการขยายวงและเสาะหางานไว้วางหน้าให้ก้าวและมากที่สุดที่จะเป็นหนทางสำหรับการเตรียมการสำหรับการขยายและเติบโตต่อไปได้

4.2 เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาสูญไปโดยเปล่าประโยชน์ โดยเฉพาะการต้องเสียเวลาไปกับการทำงานกับหัวหน้า ซึ่งไม่มีความกระตือรือร้นเลยนั้นเป็นเรื่องที่ต้องหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด

4.3 พยายามทำตนให้เป็นลูกน้องคนสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ตื่นตัวอยู่เสมอ

4.4 ทำตัวให้เป็นผู้ที่มีโอกาสรู้จักคนกว้างขึ้น และนึกคิดหรือติดตามเรื่องราวในขอบเขตที่เป็นวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น

4.5 ต้องมุ่งพยายามจัดเตรียมที่จะเอาชนะตัวเองให้ได้อยู่เสมอเกี่ยวกับตำแหน่งที่กำลังเปิดรับสมัคร นั่นก็คือ การถือหลักว่าบริษัทเป็นเพียงส่วนหนึ่งของตลาดของงานต่าง ๆ ทั้งหมดนั่นเอง

4.6 การพิจารณาออกจากบริษัท ในกรณีซึ่งสายงานอาชีพเห็นได้ชัดว่าจะเจริญเติบโตต่อไปได้ช้ามาก

4.7 ทำตนให้เป็นคนพร้อมที่จะลาออกได้เสมอเมื่อจำเป็น

4.8 อย่าปล่อยให้ความสำเร็จในงานปัจจุบันเป็นตัวกำหนดแผนงานของอาชีพ ทั้งนี้ เพราะถ้าทำเช่นนี้ก็ทำให้การบั่นทอนการเติบโตหรือเลื่อนขึ้นไปในแนวตั้งที่สูงขึ้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2554) กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นการแสดงถึงแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร จากตำแหน่งปัจจุบันไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวเปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่จะช่วยให้พนักงานทราบว่าจะควรคาดหวังให้พนักงานวางแผน เตรียมความพร้อม พัฒนาตนเอง และสร้างผลงานอย่างไร เพื่อให้สามารถที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้ และมีการนำเสนอกระบวนการจัดการพัฒนาสายงานอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพการทำงาน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้รู้จักตนเอง และค้นพบความสนใจ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของตนเอง
2. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร และแนวทางปฏิบัติตามเส้นทางที่คาดหวังไว้
3. ตั้งเป้าหมายและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เป็นการตั้งเป้าหมายและจัดแผนเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรในการก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. พัฒนาตนเองตามแผน เป็นขั้นตอนที่บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองตามแผนที่ได้กำหนดไว้

สรุปการพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นการแสดงถึงขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาสายงานอาชีพให้กับบุคลากร ใช้เป็นแนวทางให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ได้ตามความคาดหวังขององค์กร

ประโยชน์ของการพัฒนาสายงานอาชีพ

เลิศชัย สุธรรมานนท์ (2560) กล่าวว่า ผลดีของการพัฒนาสายงานอาชีพภายในองค์กรว่า จะทำให้องค์กรได้รับรู้ว่าบุคลากรภายในองค์กรมีความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จุดไหนบ้างที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาขององค์กร สามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถได้ตามที่องค์กรกำหนด เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้อย่างยุติธรรม และสามารถสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถภายในองค์กร สำหรับการสืบทอดตำแหน่ง เป็นการทดแทน

บุคลากรที่ลาออกไป และจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลให้มีความถูกต้อง และตรงกับเป้าหมายขององค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็น

Yarnall (2008 อ้างถึงใน ต้นติกร ชังฆนาค, 2556) กล่าวว่า การจัดการเกี่ยวกับสายงานอาชีพได้เข้าไปมีส่วนกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลากหลายองค์กร โดยเฉพาะกระบวนการสำหรับการพัฒนาองค์กร ในระบบที่จะทำการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การนำระบบการจัดการสายงานอาชีพมาสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เป็นการลดความคลุมเครือของการเลื่อนขั้น และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการกระจายผลประโยชน์ให้กับบุคลากรได้อย่างโปร่งใส และยุติธรรม ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

ดังนั้น การพิจารณาการพัฒนาสายงานอาชีพจำเป็นที่จะต้องพิจารณาในส่วนของตัวบุคคล และส่วนขององค์กรด้วย เพราะบุคลากรเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายงานอาชีพโดยตรง

2.2 แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรม

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรม

สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน (2554) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้รู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียม และรับรู้ถึงความเป็นธรรม ทั้งเรื่องผลตอบแทนและการได้มาซึ่งผลตอบแทน

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความยุติธรรมที่องค์กรมอบให้ มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ลงทุนไป โดยพนักงานจะรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรได้จากการพิจารณานโยบาย มาตรการและข้อกำหนดในการทำงานขององค์กร

บุศรารัตน์ บัวงาม (2556) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน กระบวนการกำหนดผลตอบแทน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกิดจากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและการปฏิบัติจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

อัครมณี จิรภัครวุฒินันท์ (2556) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความคิดว่าการกระทำหรือการตัดสินใจจากองค์กรเกิดขึ้นอย่างยุติธรรม เปรียบเทียบจากความพยายาม ระดับการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและสิ่งอื่น ๆ ที่ลงทุนในการทำงาน บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้และปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค สุภาพ จริงใจ ให้เกียรติกัน

ชนามาศ โชติสวัสดิ์ (2557) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาในเรื่องการ

จัดสรรค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากลักษณะการทำงานเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรม ปราศจากอคติ

สถิติปราชญ์ จินตายะพานิชย์ (2557) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงาน อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งสามารถประเมินได้จากการรับรู้ของพนักงาน

ธิติพร มะณี (2558) ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมว่า หมายถึง การรับรู้ถึงการให้บริการที่ถูกต้อง และไม่แบ่งแยก ได้รับการดูแลที่เท่าเทียมกัน โดยการรับรู้ความยุติธรรมประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน 2) การรับรู้ความยุติธรรมในด้านปฏิสัมพันธ์ และ 3) การรับรู้ด้านความยุติธรรมในด้านกระบวนการ

กิจโกศิณ เกษมทรัพย์ (2559) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ว่า หมายถึง ในการทำงานด้วยกันของบุคคลในหน่วยงาน หรือภายในองค์กร ความยุติธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ความลำบากไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้สังคมแตกแยก ถ้าบุคคลยังรู้สึกว่าได้ความเป็นธรรม ความลำบากได้รับเสมอภาคกัน ทำเพื่อวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน อุดมการณ์เช่นเดียวกัน บุคคลนั้นก็ย่อมอดทนตรากตรำร่วมด้วยช่วยกัน เกิดความสามัคคีได้ ฉะนั้น ความยุติธรรมจึงเป็นสิ่งละเอียดอ่อน โดยเฉพาะเมื่อมีความเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก หากองค์กรใดไม่สามารถสร้างความยุติธรรมให้บังเกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้คนทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้แต่ละคนใช้ศักยภาพตัวเองได้เต็มที่ และผู้นำจำเป็นจะต้องให้ความเป็นธรรม อีกหนึ่งด้าน คือ สวัสดิการสังคม คอยดูแลคนด้อยโอกาสให้เขาได้มีโอกาสได้รับสิ่งต่างๆ อย่างเป็นธรรมด้วยเช่นกัน เป็นการช่วยรักษาสมดุลในสังคมอีกด้านหนึ่ง เพื่อจะสร้างและรักษาความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในทุกมิติ เพื่อให้องค์กรในสังคมของเราได้เจริญ พัฒนาอย่างร่มเย็น เป็นสุข มีประสิทธิภาพ

สาตี เฉลียวเกรียงไกร (2559) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรว่า บุคคลได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างยุติธรรม

Colquitt (2001) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันหรือจัดสรรค่าตอบแทน ด้านกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแบ่งปันหรือจัดสรรค่าตอบแทนนั้น และการปฏิสัมพันธ์ที่องค์กรมีต่อพนักงาน

Greenberg and Baron (2003) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจที่ใช้ในการแบ่งปันค่าตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร

สรุป การรับรู้ความยุติธรรม คือ การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร กระบวนการได้มาซึ่งผลลัพธ์ค่าตอบแทนนั้น และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรกับพนักงาน หัวหน้างานกับพนักงาน

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรม

ปารีชาติ ปานสำเนียง (2555) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อทำการศึกษว่าการรับรู้ความสัมพันธ์ อยู่ระดับไหน เพื่อนำไปเป็นแผนงานในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเสมอภาค สมดุลและถูกต้อง

อัครมณี จิรภัทรคุณันท์ (2556) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็น 2 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรผลตอบแทน เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับต้นทุนที่ตนลงไป และด้านกระบวนการของการกำหนดผลตอบแทน คือ วิธีการ นโยบายและกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจกำหนดผลตอบแทนในองค์กรที่มีความยุติธรรม

Sheppard, Lewicki, and Minton (1992) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความสมดุลและความถูกต้องในการจัดสรรค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ หมายถึง ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น ในการจ่ายค่าตอบแทน และด้านระบบ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

Niehoff and Moorman (1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมิตธิโก ร , 2557) แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านกระบวนการ หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทนมีความยุติธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ
2. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าได้รับผลตอบแทนจากการตัดสินใจอย่างถูกต้อง เสมอภาค
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานได้รับรู้ว่าหัวหน้างานแสดงออกกับพนักงานอย่างเป็นธรรม มีปฏิสัมพันธ์อันดี รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารและมีการอธิบายถึงเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรต่อพนักงานตามความจริงอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

Folger and Cropanzano (1998 อ้างถึงใน กฤษณ์ ชะเอม , 2562) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมต่อการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล ด้านกระบวนการ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการใช้วิธีการกลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม

Masterson (2001) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีความเป็นธรรมต่อผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจาก

การทำงานให้องค์กร ด้านกระบวนการ หมายถึง ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น ในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์และด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการให้ข้อมูลข่าวสารของผู้บังคับบัญชา

Judge and Colquitt (2004) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมจากสิ่งที่ได้รับจากการตัดสินใจ ด้านกระบวนการ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสิ่งที่ได้รับจากการตัดสินใจ และด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่น

Greenberg and Colquitt (2005 อ้างถึงใน กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์, 2564) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรมีความเป็นธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นจากผลงานที่ตนปฏิบัติ ด้านกระบวนการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ากระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ มีความเป็นธรรมปราศจากอคติหรือความลำเอียงและด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าผู้บังคับบัญชา ได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและครบถ้วนของผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

สรุป องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น คือ ด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) และด้านการปฏิสัมพันธ์ (Relation Justice) โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554) ให้ความหมายของความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ากระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ มีความเป็นธรรมหรือไม่โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียง มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา มีความคงเส้นคงวาและสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวมและสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้

เสาวภา เศรษฐสุข (2554) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง ความยุติธรรมจากวิธีการกลไก หรือกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนหรือกำหนดผลงานนั้นว่ามีความยุติธรรม มีความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติพนักงานมีโอกาสดูแลความคิดเห็น และสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนนั้นได้

อัครมณี จิรภัทรวชิรพันธ์ (2556) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อวิธีการหรือกระบวนการในการตัดสินใจในการกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ผู้ประเมินไม่ถูกรบกวนจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสามารถตรวจสอบได้โดยข้อมูลที่นำมาใช้พิจารณาต้องมีความโปร่งใส ปราศจากอคติเชื่อถือได้

ชานามาศ โชติสวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง บุคลากรตีความจากกลไกหรือกระบวนการขององค์กรที่ใช้ตัดสินใจอย่างยุติธรรม การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และสามารถตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของการประเมินได้โดยการประเมินเป็นมาตรฐานเดียวกัน

Lind and Tyler (1988 อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) กล่าวว่า ปัจจัยทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มี 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม ความไว้วางใจ หมายถึง การเป็นสมาชิกกลุ่มในระยะยาวจะทำให้บุคคลเกิดความใส่ใจในจุดมุ่งหมายของผู้อื่นมากยิ่งขึ้น และสถานภาพภายในกลุ่มของบุคคล หมายถึง วิธีการปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลในสังคม

Himmelman (1996) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่ากระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจผลตอบแทนมีความสมเหตุสมผล โดยกระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย ความมีเหตุผลเพียงพอต่อการตัดสินใจกระบวนการหรือวิธีการมีความคงที่แน่นอน กับทุกคน ทุกช่วง เวลา ข้อมูลมีความชัดเจนปราศจากอคติ

Folger, and Cropanzano (2005) กล่าวว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การที่บุคคล รับรู้ว่าวิธีการ กลไก หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้กำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิดและความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) สรุปได้ว่า ในการกำหนดค่าจ้างหรือสวัสดิการ รวมไปถึงการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และเป็นธรรม กฎระเบียบสำหรับการทำงานร่วมกันที่มีความเท่าเทียมบนพื้นฐานของการเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างอิสระ

พัฒนาการของแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า แนวคิดดังกล่าวได้พัฒนามาจากทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams (1965) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Adams (1965 อ้างถึงใน รุ่งธนา สีทะ, 2554) กล่าวว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของตนเอง เช่น อายุงาน ประสบการณ์ ความอาวุโส สติปัญญาความสามารถและอื่น ๆ กับ

ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น การยกย่อง ชมเชย ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับจากหัวหน้างาน ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของตัวพนักงานเอง ไม่ใช่ความเป็นจริงแม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่พนักงานอาจรับรู้ที่ไม่เสมอภาคก็ได้ ดังนั้น บุคคลจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค การปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องทำให้ เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น การเปรียบเทียบตัวเองกับบุคคลอื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ กล่าวคือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนต่ำไป เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป พนักงานจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน ลดตัวป้อน เช่น ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง หรือลาพักร้อนครั้งละนาน ๆ เป็นต้น

3. ผลตอบแทนสูงไป เมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับผลตอบแทนสูงไป พบว่า ไม่มีปัญหาต่อพนักงาน แต่ก็พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยการเพิ่มตัวป้อน เช่น ทำงานหนักขึ้น อุทิศเวลามากขึ้น เป็นต้น

จากการศึกษาทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) พบว่า พนักงานมักทู่เทให้องค์กร เท่ากับที่องค์กรให้กับพนักงาน และมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับบุคคลอื่น ดังนั้น การที่พนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ทั้งทางด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจะส่งผลดีกับองค์กร กล่าวคือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยกระดับองค์กรให้สูงขึ้น

2.3 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ชิตชนก แดงอ่อน (2557) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นสมาชิกภายในองค์กร โดยที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรได้สร้างเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวเพื่อให้บุคลากรได้คงอยู่กับองค์กร และเดินหน้าไปพร้อม ๆ กับองค์กร

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557) กล่าวว่า ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กรยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ มีการทุ่มเท และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กรและพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วม เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ปราณอม กิตติคุณธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

พัชรินทร์ ไชยมหา และฉัฐวัฒน์ ลิมป์ สุรพงษ์ (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากถ้าหากองค์กรใดมีการให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการใส่ใจในความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน จนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ก็ย่อมส่งผลให้ผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรสูงขึ้นเช่นกัน

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยเห็นได้จากความจงรักภักดี ความเชื่อมั่น และความศรัทธาต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กรและพร้อมที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อองค์กรอย่างเต็มใจ และสุดความสามารถแม้องค์กรจะตกอยู่ในภาวะคับขัน และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ณัชชา ชะรัตรัมย์ (2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลขององค์กรที่สะท้อนถึงความรู้สึกต่อองค์กรเสมือนเป็นเจ้าของมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายองค์กร อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ชักนำจิตใจ บุคลากรคนอื่น ๆ ให้เกิดความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจ และอยากจะทำเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไปเสมือนเป็นเจ้าของ

นารีรัตน์ บุญมั่ง (2559) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปใน ทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วม และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่บุคคลมีให้กับองค์กรนั้น จะแสดงออกมาด้วยการมีความทุ่มเท ทั้งร่างกายแรงใจ ในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ตัวที่ผลักดันและให้ความสำคัญกับบุคลากร เห็นคุณค่าในตัวของบุคลากร โดยบุคลากรตอบแทนองค์กร ที่ออกมาในรูปแบบของความเต็มใจและความพยายามทำงานให้กับ องค์กรด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลต่อองค์กร

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกดี ๆ ให้กับองค์กร มีความภาคภูมิใจและมีความต้องการอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรความปรารถนาของพนักงานที่มีความคิดที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรในองค์กรต่อไป

พูนพงษ์ คุณา (2561) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ภายในของจิตใจ เปรียบเสมือนเป็นสัญญาใจที่จะรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กรไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายองค์กรไปอยู่ที่อื่น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์กรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก โดยมีความรู้สึกว่าตนได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงก่อให้เกิดความจงรักภักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอด และความประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ทั้งนี้เพื่อ

ประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร มีผลให้องค์กรมีสภาพการณ์ที่ดี สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา บุญเพลิง (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจางาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

วิรัช สงวนวงค์วาน (2557) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรไว้ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมสูง ก็มักจะเน้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้วยใจ มีความสัมพันธ์กับกำไรที่จะเพิ่มขึ้น การลาออกจางานน้อยลง บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีมที่ดี และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้องค์กรได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่า ที่ทุ่มเท แรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ซึ่งยิ่งองค์กรผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงใด ก็จะมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น ทำให้องค์กรมีความมั่นคงและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

สมเดช มุงเมือง (2558) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักจะขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย ไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่น มีความอดทนพยายามและมีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำนั้น มีแนวโน้มจะขาดงานและสมัครใจลาออกจางานสูง ไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

วราภรณ์ เดชครอบ (2558) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์การจะส่งผลให้มีทัศนคติด้านบวก ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2558) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้อัตราการเข้า-ออกของพนักงานลดลง และยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรเนื่องจากพนักงานมี ความความรูสึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ แนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของ บุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงาน เกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงาน และสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้เป็นอย่างดี เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นตัวชีวิตที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร

แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

วรภรณ์ เดชครอบ (2558) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างความผูกพัน ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อวางงานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ลำบากหรือท้อถอยหมดกำลังก็ไม่แสดงให้สมาชิกเห็น

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ ถูกกาลเทศะ มีเหตุมีผล และจริงใจ

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนมนแก่สมาชิกพอสมควร โดยการทักทาย ได้ถามข่าวคราวและสารทุกข์สุขดิบของสมาชิกในโอกาสอันควร

4. ให้โอกาสสมาชิกในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป

5. สร้างสถานภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ

6. ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนใดที่มีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางพัฒนาสร้างสรรค์ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในหัวใจของบุคลากรคนไทย ดังนี้

1. การปรับปรุงการสื่อสารและสัมพันธภาพภายในองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างบุคลากร ผู้บริหารควรให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการสื่อสารภายในองค์กร เช่น หน่วยประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ การสื่อสารจัดสรร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง โดยการเปิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารถึงผู้บริหารได้อย่างสะดวก ควรจัดให้มีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายวิธีการและหลากหลายช่องทาง และเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารควรเน้นพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมสันทนาการ ทักษะศึกษา กิจกรรมกลุ่ม การฝึกอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

2. การลดความขัดแย้งในบทบาทให้มัน้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาภาระงานให้มันัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือ หน้าที่หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง

3. อายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นและทำงานในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุมาก ควรหาวิธีการให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ๆ เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การจ้างงานตลอดชีวิต

4. การบริหารองค์กร ควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ มีพลังและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนงานที่ดี นอกจากนี้ควรมีทักษะของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความคิด ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการศึกษาพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะการบริหาร

5. การทำให้งานมีลักษณะจูงใจให้อยากทำงาน ด้วยการให้บุคลากรรู้สึกว่ งานที่ตนทำมีความสำคัญหรือมีความหมาย โดยการให้งานมิได้ใช้ทักษะความสามารถ หลายอย่างแต่ก็เป็นงานมีเอกลักษณ์และมีความสำคัญ นอกจากนี้ควรให้มีอิสรภาพในการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับในผลการทำงานด้วย จึงสามารถสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และพัฒนาสมรรถภาพการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน Becker & Carper (1956 อ้างถึงใน วิกิรานต์ จรทะผา, 2557) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสม ทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” หรือปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ เฮิร์ซเบิร์กได้ทำ การศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จ คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้

อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขภาพลักษณะ จิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลใน ทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงานให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

Kahn (1990 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556) ได้เสนอทฤษฎีความผูกพัน (Engagement theory) ในสถานที่ทำงานซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” ซึ่งได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของพนักงานทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทางร่างกาย ในเวลาต่อมามีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปศึกษาพัฒนาต่ออย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดวิธีแบบความต้องการ-การทำให้พึงพอใจของ Kahn (Kahn’s Need-Satisfying Approach) นี้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีคุณค่า ที่นิยามความรู้สึกของการได้รับการตอบแทน กลับจากการทำหน้าที่ของตนเอง
2. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัว หรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะหรืออาชีพ
3. ความพร้อมใช้งาน ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน

Meyer and Allen (1997 อ้างถึงใน กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนโดยทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร มีการรับรู้ลักษณะเฉพาะของงาน และความสำคัญของงาน และเมื่อเกิดข้อสงสัยในค่านิยมของตนว่าสอดคล้องกับองค์กรหรือไม่หากคิดว่าเป็นอาจจะลาออกไปในที่สุด
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออกและการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่อเนื่องที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เชื่อว่าการลาออกไม่คุ้ม หากลาออกจะทำให้สูญเสียกับสิ่งที่ลงทุนกับองค์กรในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งองค์กร และการที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดเท่ากับได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมที่ตั้งใจจะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นการปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ย่อมต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารความผูกพัน รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดกับตนในทางไม่ดีหากตนลาออก

แนวคิดวิธีแบบหลายมิติของ Saks (2006 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วยหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ ส่งผลและผลลัพธ์ซึ่งทำให้เห็นภาพรวมของโมเดล ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น โดยระบุว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบบหลายมิติ หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์ ประกอบด้วย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม การกระทำที่เกี่ยวข้องกับบทบาท การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการศึกษานี้ของ Saks ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของ Saks นี้ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (Macey & Schneider, 2008 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556)

แนวคิดของ Kanter (1968 อ้างถึงใน อัจฉริยา นิลละมั่ง, 2557) ได้กล่าวถึงรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรไป
2. ความผูกพันแบบยึดติด คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรองบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่ องค์กรต้องการ

แนวคิดของ Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ชิตชนก แต่งอ่อน, 2557) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างแพร่หลายซึ่งใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรให้กระจ่างชัดและสามารถประเมินระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลได้ครอบคลุม โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การมีเป้าหมายขององค์กรและของแต่ละบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดทำให้เกิดมีความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาและเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่

ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

การที่บุคคลมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อ ยอมรับใน และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความภักดี เป็นความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความจงรัก ภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะออกจากองค์กรไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งบุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถ้อยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กรบุคคลซึ่งมี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่า งาน คือหนทางที่จะทำให้ประโยชน์ต่อองค์กรได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุทิศตนและเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรได้สะดวกขึ้นงาน คือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับที่เหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

ความผูกพัน ทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร เน้นความเข้มข้น ทั้งด้านอารมณ์เชิงบวกและด้านความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อทำงานขององค์กรในความรับผิดชอบให้สำเร็จ ส่วนความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น เน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า หากต้องการให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและ

ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มทีองค์กรต้องสร้างให้พนักงานมีทั้งความผูกพัน พุ่มพวงกาย แรงใจ ให้ แก่องค์กรและความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความมุ่งมั่นพุ่มพวงในการทำงานเป็นความ ตั้งใจในการกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเทียบเคียงหรือครอบคลุมถึงพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะบุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะ ทำงานเพื่อให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของ องค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตามรวมถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร กล่าวโดยสรุป คือ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงานโดยไม่ โยงย้ายไปไหน แสดงให้เห็นความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะ เป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความ สัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคง ความเป็นสมาชิก ต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

บุคคลนั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดย ที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กร อื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะ บอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ เป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อ ความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไป จากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับ องค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

จากทฤษฎีที่กล่าวไว้ข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำ ตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง และความตั้งใจที่จะปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ขององค์กรและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร

เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกในหลายรูปแบบของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร มีความเชื่อมั่น และมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม ตลอดจนความภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรแต่ผลที่ตามมาทางอ้อม นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงานพร้อมๆ กับช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ประภาพรรณ พิยะ (2556) ได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพ ชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรใน องค์ประกอบด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

พงศ์ภัก วังเร็ว (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากร่างงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดี ก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ประสบการณ์ในงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่ (1) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ (3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (4) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

พรทิพย์ สมวัน (2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยหลักอยู่ 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน เป็นต้น ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานมาก ตำแหน่งในระดับสูง รายได้สูงมีแนวโน้มความผูกพันในระดับสูง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน ในทางกลับกันถ้าหากมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน หมายถึง สิ่งที่คุณค่าได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร ความน่าเชื่อถือ และความมั่นคงขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่รู้จัก มีความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตลอดเวลา และในทางกลับกัน ถ้าหากองค์กรไม่เป็นที่รู้จักของคุณค่าภายนอกความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และไม่สามารถเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ

2.4 ข้อมูลองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประวัติความเป็นมา

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความมุ่งมั่นและพัฒนา องค์กร โดยยึดหลักความโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณเสมอมา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดโครงการปฐมนิเทศพนักงานและลูกจ้างขึ้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นโยบาย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การสวนสัตว์ (อสส.) เป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทสังคม และเทคโนโลยี สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง “องค์การสวนสัตว์” ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2497 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ การจัดดำเนินการส่งเสริมรวบรวมสัตว์นานาชนิดไว้เพื่อประโยชน์ ในการศึกษาและบริการแก่ประชาชน ส่งเสริมจัดให้มีการบำรุงและผสมพันธุ์สัตว์ต่าง ๆ ไว้เพื่อมิให้สูญพันธุ์จัดดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่เลี้ยงสัตว์ขององค์การจัดบริการสาธารณะเพื่อให้เป็น ที่พักผ่อนของประชาชน และในวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ.2506 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงรับองค์การสวนสัตว์ไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่นั้นมาใช้ชื่อว่า “องค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (อสส.)”

ตามพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ.2563 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2563 ให้ยกเลิกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์

พ.ศ.2497 และในคราวประชุมคณะกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 8/2563 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2563 มีมติเห็นชอบตราสัญลักษณ์รูปแบบใหม่ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อใช้เป็นสัญลักษณ์ประจำหน่วยงานนั้น

องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ZPO: The Zoological Park Organization under The Royal Patronage of H.M. The King) จึงขอแจ้งการเปลี่ยนชื่อ องค์การสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (อสส.) (ZPOT: The Zoological Park Organization of Thailand) และตราสัญลักษณ์ รูปแบบใหม่

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างแรงบันดาลใจ ความรักสัตว์ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ในสวนสัตว์

พันธกิจ (Mission)

1. การอนุรักษ์วิจัยสัตว์ป่า ทั้งในถิ่นและนอกถิ่นอาศัย รวมถึงการสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยสู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมของสวนสัตว์ทุกแห่งให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และท่องเที่ยวด้านสัตว์ป่าของประเทศอย่างมีมาตรฐานสากล
3. พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านสัตว์ป่าให้กับประชาชนและผู้เข้าชม สวนสัตว์ ทั้งในรูปแบบออนไซต์และออนไลน์
4. แสวงหารายได้จากการทำงานทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสวนสัตว์และธุรกิจ อื่นๆ รวมถึงการจัดตั้งบริษัทจำกัด
5. การบริหารจัดการองค์การอย่างมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม (Shared Values)

สวนสัตว์เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้การรักสัตว์สำหรับคนไทย

ยุทธศาสตร์ อสส. ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์วิจัยสัตว์ป่า ทั้งในถิ่นและนอกถิ่นอาศัย
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากายและสิ่งแวดล้อมสวนสัตว์สู่การอนุรักษ์อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษาเรียนรู้สัตว์ป่าตลอดชีวิตในทุกรูปแบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการหารายได้และเครือข่ายพันธมิตรสู่การเติบโตทางธุรกิจของสวนสัตว์อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการสู่องค์กรยุคใหม่

ปัจจุบันมีสวนสัตว์อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 7 แห่ง และ 1 โครงการจัดตั้ง คือ

1. สวนสัตว์ดุสิต (สดส.) (ปิดทำการ)
2. สวนสัตว์เปิดเขาเขียว (สขข.)
3. สวนสัตว์นครราชสีมา (สนม.)
4. สวนสัตว์เชียงใหม่ (สขม.)
5. สวนสัตว์สงขลา (สสข.)
6. สวนสัตว์อุบลราชธานี (سوب.)
7. สวนสัตว์ขอนแก่น (สขก.)
8. โครงการคชอาณาจักรสุรินทร์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรางคนา ชูเชิดรัตน์ (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ด้าน ความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจ ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้า ของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพียงขวัญ ต๊ะยานะ (2558) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตใน การทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต และ แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผล ต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการรับรู้ความยุติธรรม ซึ่ง สนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ (2559) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรม เป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมและมีมิติวัฒนธรรมทั้ง

4 ด้าน มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร หัวหน้างานและกลุ่มเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบข้อสนับสนุนอิทธิพลกำกับของวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์นี้จะสูงในบุคคลที่มีคะแนนการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ นอกจากนี้ ยังพบอิทธิพลกำกับของวัฒนธรรมลักษณะความเป็นชายต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและความผูกพันด้านจิตใจกับองค์กร และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสัมพันธ์นี้จะสูงในบุคคลที่มีคะแนนลักษณะความเป็นชายต่ำ

ชนกพร วรงค์ชยกุล (2559) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรี พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรี มีการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ตามลำดับ ผลการวิจัย พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเชิงบวกมากที่สุด รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ส่วนความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจมากที่สุด รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ส่วนความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มากที่สุด รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ส่วนความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กร รองลงมา คือ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยทั้งหมด สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นัทรชานัน บุคสีนนท์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า 1) บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับคุณภาพชีวิตมาก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านที่ให้ระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทน และบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากทุกด้าน และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานสังคม 2) บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานีที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เพ็ญผกา บุตยพรรณ (2560) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง 2) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงานและรายได้ที่ได้รับแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รวีวรรณ คงใต้ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรทัย เฉพาะธรรม (2560) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านความผูกพัน แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการรับรู้ข่าวสาร แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านผลตอบแทน แตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้าน ในด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ แตกต่างกัน

ถาวร อ่อนละออ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ส่วนด้านผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ภัทรลักษณ์ อินคำ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพัน

ขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล มีความคิดเห็นในด้านองค์กรและเจ้าหน้าที่มีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความเต็มใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน ระยะเวลาทำงานในองค์กร และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพสมรส แตกต่างกันไปมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

กฤษณ์ ชะเอม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนภพ แก้วกระจ่าง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลด้านแบ่งสรรผลประโยชน์ ด้านกระบวนการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านต่อเนื่องอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เยาวลักษณ์ ผายชำนาญ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า 1) คนวัยทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และลักษณะองค์กรแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 2) คนวัยทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะองค์กร แตกต่างกันไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน 3) ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อ

องค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 36.60 (Adjust R²= 0.366) ทั้งนี้ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

สุภาพรณ์ รัตนราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุขมากในทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงานรองลงมา คือ ด้านความรักในงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ 2) บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ในทุกด้านเรียงลำดับ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลางในทิศทางเดียวกัน

จันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเรชั่นวาย กรณีศึกษากรไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานเจนเรชั่นวายในการไฟฟ้านครหลวง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

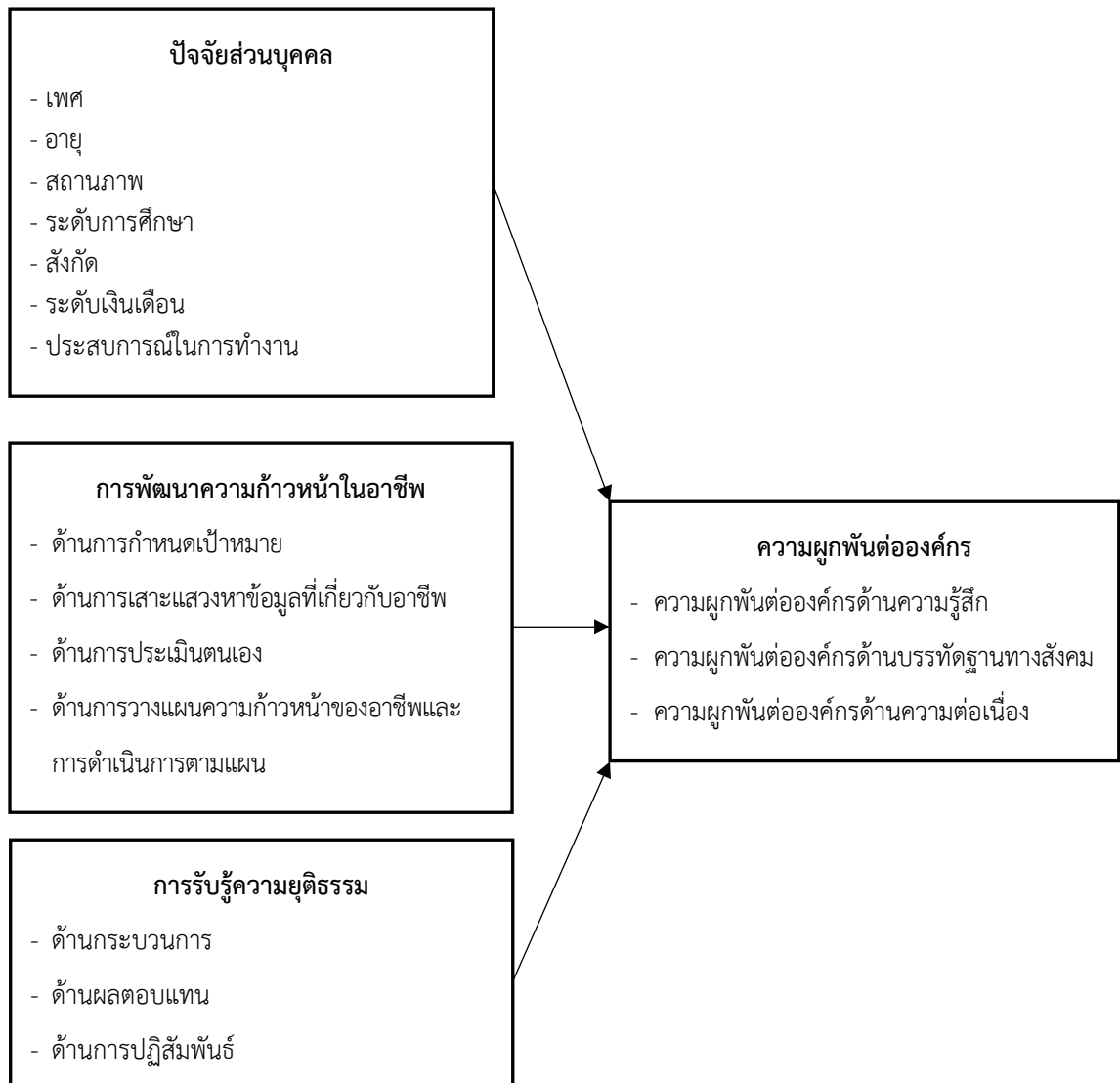
ปณิตา นิรมล (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความความผูกพันต่อองค์กร จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนตำแหน่งงาน และระดับรายได้ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของธงชัย สันติวงษ์ (2554) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ 3) ด้านการประเมินตนเอง และ 4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่วนแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมของ Niehoff and Moorman (1993) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการ 2) ด้านผลตอบแทน และ 3) ด้านปฏิสัมพันธ์ และแนวคิดความผูกพันขององค์กร ของ Allen & Meyer (1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง สรุปได้ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) จำนวน 160 คน สวนสัตว์เปิดเขาเขียว จำนวน 212 คน สวนสัตว์นครราชสีมา จำนวน 152 คน สวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 153 คน สวนสัตว์สงขลา จำนวน 108 คน สวนสัตว์อุบลราชธานี จำนวน 51 คน สวนสัตว์ขอนแก่น จำนวน 78 คน และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ จำนวน 7 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 921 คน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) สวนสัตว์เปิดเขาเขียว สวนสัตว์นครราชสีมา สวนสัตว์เชียงใหม่ สวนสัตว์สงขลา สวนสัตว์อุบลราชธานี สวนสัตว์ขอนแก่น และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ โดยใช้สูตร Yamane (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 ตัวอย่าง

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

กำหนดให้ N = ขนาดประชากร

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตรได้ } n &= \frac{921}{1 + 921(0.05)^2} \\ n &= 278.89 \\ n &\approx 279 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงต้องการเก็บข้อมูลมากกว่าผลการคำนวณขั้นต่ำ เพื่อข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้ไม่ครบถ้วน ดังนั้นในการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 300 ตัวอย่าง เพื่อใช้ในการศึกษา

การสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน(Proportionate Stratified Sampling) (องอาจ นัยพัฒน์, 2554) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละสังกัด ต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดตาราง 3.1 โดยผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสวนสัตว์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย)	160	52
สวนสัตว์เปิดเขาเขียว	212	69
สวนสัตว์นครราชสีมา	152	50
สวนสัตว์เชียงใหม่	153	50
สวนสัตว์สงขลา	108	35
สวนสัตว์อุบลราชธานี	51	17
สวนสัตว์ขอนแก่น	78	25
โครงการคชอาณาจักร สุรินทร์	7	2
รวม	921	300

ที่มา: องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (2564)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) โดยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้จากแบบสอบถามงานวิจัยอิทธิพลของการพัฒนาสายอาชีพที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในพื้นที่จังหวัดสงขลา : การศึกษาบทบาทตัวแปรคั่นกลางของการปฏิบัติตามพันธสัญญาทางใจและความพึงพอใจในสายอาชีพที่แปลและตรวจสอบโดยนักศึกษาระดับปริญญาเอกชื่อ นางสาวหทัยขวัญ จันทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โปธิพิรุฬห์ เป็นที่ปรึกษา ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำนวน 16 ข้อ

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม และส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

สูตรการคำนวณช่วงกว้างของระดับชั้นมี ดังนี้ (ยูทธ ไกยวรรณ์, 2561)

$$\begin{aligned}
 \text{กำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จึงมีเกณฑ์แปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา เอกสารงานวิชาการ บทความ หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและ ขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดตามตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์ โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจากศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ส่วนแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรม มีการปรับปรุงจากจุไรวรรณ บินดุเหล็กัม (2561) และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีการปรับปรุงจากถาวร อ่อนละออ (2561) แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา สาระนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาระนิพนธ์มาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้อต้องมีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ ด้วย

วิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้
- สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนแบบสอบถาม

ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

3.1 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาใช้ได้

3.2 ถ้าค่า IOC ของข้อคำถามใดน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยอาจพิจารณาปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่า สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 โดยเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด. (2560)

5. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.941 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.925 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.933 และโดยรวมทั้งหมดได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.950 ซึ่งแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

6. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ทั้ง 8 แห่ง ได้แก่ ส่วนกลาง (องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย) สวนสัตว์เปิดเขาเขียว สวนสัตว์นครราชสีมา สวนสัตว์เชียงใหม่ สวนสัตว์สงขลา สวนสัตว์อุบลราชธานี สวนสัตว์ขอนแก่น และโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุญาติและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลของสวนสัตว์ทั้ง 8 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รวมทั้งขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยจัดส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง E-mail ไลน์ ไลน์ และ Line ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ทั้ง 8 แห่ง เพื่อกรอกข้อมูล ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 ตัวอย่าง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นทำการบันทึกลงระบบ และประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ตามแบบสอบถามดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อการทดสอบตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยการวิเคราะห์ดังนี้
 - 2.1 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และ

ทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.2 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-test
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 6 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=300)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	127	42.33
	หญิง	173	57.67
อายุ	ไม่เกิน 35 ปี	62	20.67
	36 – 45 ปี	125	41.67
	46 – 55 ปี	97	32.33
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	16	5.33

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	99	33.00
สมรส	185	61.67
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	16	5.33
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	25.67
ปริญญาตรี	204	68.00
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.33
สังกัด		
พนักงานส่วนกลาง	52	17.33
พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	69	23.00
พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	50	16.67
พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	50	16.67
พนักงานสวนสัตว์สงขลา	35	11.67
พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	17	5.67
พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	25	8.33
พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	2	0.66
ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	3.66
10,001– 20,000 บาท	87	29.00
20,001 – 30,000 บาท	149	49.67
30,001-40,000 บาท	39	13.00
มากกว่า 40,000 บาท	14	4.67
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	18	6.00
6 – 10 ปี	73	24.33
11 – 15 ปี	105	35.00
16 – 20 ปี	59	19.67
21 ปีขึ้นไป	45	15.00
รวม	300	100.00

จากตาราง 4.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 ส่วนเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.33

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 อายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 และอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.67 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33

สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รองลงมาคือ สังกัดพนักงานส่วนกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 สังกัดพนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 สังกัดพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 สังกัดพนักงานสวนสัตว์สงขลา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 สังกัดพนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 สังกัดพนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 และสังกัดพนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66

ระดับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.67 รองลงมาคือ มีระดับเงินเดือน 10,001– 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 และระดับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.33 ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ส่วนที่ 2 ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2-4.6

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.95	0.79	มาก
2. ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ	3.95	0.82	มาก
3. ด้านการประเมินตนเอง	3.86	0.70	มาก
4. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน	3.84	0.70	มาก
โดยรวม	3.90	0.75	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.79) รองลงมาคือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.82) และด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.70)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการกำหนดเป้าหมาย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.13	0.74	มาก
2. การกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพที่คาดหวังไว้	4.06	0.71	มาก
3. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็น ระยะๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.88	0.76	มาก
4. ความคาดหวังว่าจะได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุ การทำงานมากขึ้น	3.86	0.90	มาก
5. การตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนเกินไป	3.82	0.85	มาก
โดยรวม	3.95	0.79	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.74) รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.71) มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.76) และความคาดหวังว่าจะได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนเกินไป ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.85)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อหา แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.05	0.77	มาก
2. การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.00	0.74	มาก
3. การเข้าอบรมโครงการต่างๆที่ท่านเห็นว่ามีความมีประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.92	0.92	มาก
4. การสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างาน เพื่อขอคำชี้แนะในทิศทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.91	0.86	มาก
5. ความพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากงานวิจัย ผลสรุปการทำงานเพื่อหาช่องทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา และการเติบโตในอาชีพ	3.86	0.80	มาก
โดยรวม	3.95	0.82	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อหา แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.77) รองลงมา คือ การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.74) การเข้าอบรมโครงการต่างๆ ที่ท่านเห็นว่ามีความมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.92) และการสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างาน เพื่อขอคำชี้แนะในทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากงานวิจัย ผลสรุปการทำงานเพื่อหาช่องทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและการเติบโตในอาชีพ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.80)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการประเมินตนเอง

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ	3.89	0.71	มาก
2. การประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริงทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ	3.88	0.66	มาก
3. มีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายอาชีพ	3.87	0.73	มาก
4. การขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานเพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ	3.84	0.75	มาก
5. มีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเป็นระยะๆ ตามแผนที่วางไว้	3.80	0.67	มาก
โดยรวม	3.86	0.70	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการประเมินตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.71) รองลงมาคือ การประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริงทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.66) มีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.73) และการขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานเพื่อนำมาพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเป็นระยะๆ ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.67)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และ
การดำเนินการตามแผน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้า ของอาชีพและการดำเนินการตามแผน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายใน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้	3.87	0.68	มาก
2. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตามความสำเร็จ	3.85	0.71	มาก
3. การกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้ เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	3.84	0.75	มาก
4. การดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าอย่างถูกต้องและเป็นไป ตามขั้นตอน	3.83	0.70	มาก
5. มีการคาดการณ์ความสำเร็จเกี่ยวกับผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็น ระยะๆ ตามแผนที่วางไว้	3.80	0.68	มาก
โดยรวม	3.84	0.70	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของ
พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการ
ตามแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ การวางแผนความก้าวหน้า
ในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตามความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.71) การกำหนด
เป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.75)
และการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.70)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการคาดการณ์ความสำเร็จเกี่ยวกับผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ
ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.68)

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.7-4.10

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การรับรู้ความยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการปฏิสัมพันธ์	3.96	0.81	มาก
2. ด้านผลตอบแทน	3.76	0.89	มาก
3. ด้านกระบวนการ	3.75	0.88	มาก
โดยรวม	3.82	0.86	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.81) รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.89) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.88)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านกระบวนการ

การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ค่าจ้างและสวัสดิการ สำหรับการทำงานมีความชัดเจน	3.86	0.85	มาก
2. มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้	3.81	0.80	มาก
3. การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันยึดหลักความเท่าเทียมกัน	3.79	0.90	มาก
4. การมอบหมายหน้าที่ในการทำงานมีความชัดเจนและเป็นธรรม	3.70	0.89	มาก
5. กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนบุคลากรของหน่วยงานมีความยุติธรรม	3.59	0.98	มาก
โดยรวม	3.75	0.88	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ค่าจ้างและสวัสดิการ สำหรับการทำงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.85) รองลงมา คือ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.80) การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันยึดหลัก ความเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.90) และการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานมีความชัดเจนและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนบุคลากรของหน่วยงานมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.98)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านผลตอบแทน

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล หรืออื่นๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	3.90	0.88	มาก
2. องค์กรให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ	3.77	0.92	มาก
3. ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	3.74	0.87	มาก
4. ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว	3.73	0.95	มาก
5. ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมถูกต้อง เมื่อเทียบกับลักษณะงาน ปริมาณงานหรือเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	3.67	0.82	มาก
โดยรวม	3.76	0.89	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลหรืออื่นๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.88) รองลงมา คือ องค์กรให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.92) ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.87) และค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน

เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมถูกต้อง เมื่อเทียบกับลักษณะงาน ปริมาณงานหรือเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.82)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการปฏิสัมพันธ์

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกด้วยความสุภาพ ให้เกียรติกัน	4.07	0.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้วยความจริงใจ	4.04	0.72	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ	3.96	0.84	มาก
4. การได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วไปที่แท้จริงจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.89	0.87	มาก
5. หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่น่าสนใจ หรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง	3.86	0.85	มาก
โดยรวม	3.96	0.81	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกด้วยความสุภาพ ให้เกียรติกัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.72) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.84) และการได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วไปที่แท้จริงจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่น่าสนใจ หรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.85)

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.11-4.14

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	4.04	0.76	มาก
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.98	0.76	มาก
3. ด้านความต่อเนื่อง	3.69	0.84	มาก
โดยรวม	3.90	0.79	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.76) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.84)

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก	4.10	0.74	มาก
2. องค์กรนี้มีความหมายมาก	4.09	0.73	มาก
3. มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัวของตัวเอง	4.08	0.75	มาก
4. มีความสุขมากหากได้ใช้เวลาการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้	3.99	0.78	มาก
5. มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนี้เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง	3.96	0.79	มาก
โดยรวม	4.04	0.76	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.74) รองลงมา คือ องค์กรนี้มีความหมายมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.73) มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัวของตัวเอง ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.75) และมีความสุขมาก หากได้ใช้เวลาการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนี้เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.79)

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากพนักงาน	4.13	0.73	มาก
2. มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรนี้อย่างมาก	3.97	0.81	มาก
3. มีความรู้สึกว่า เป็นพันธะทางใจที่ควรจะต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้	3.95	0.74	มาก
4. มีความรู้สึกว่า ไม่อยากย้ายไปที่ไหน เพราะมีความผูกพันกับคนในองค์กรนี้	3.95	0.74	มาก
5. มีความรู้สึกผิดมากถ้าจะต้องออกจากองค์กรไปในตอนนี้	3.89	0.79	มาก
โดยรวม	3.98	0.76	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรการสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากพนักงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.73) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรนี้อย่างมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.81) มีความรู้สึกว่า เป็นพันธะทางใจที่ควรจะต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.74) และมีความรู้สึกว่า ไม่อยากย้ายไปที่ไหน เพราะมีความผูกพันกับคนในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้สึกผิดมากถ้าจะต้องออกจากองค์กรไปในตอนนี้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.79)

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร สวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หากต้องย้ายออกไปตอนนี้ ชีวิตคงจะต้องยุ่งเหยิงอย่างมาก	3.77	0.79	มาก
2. แม้ว่าอยากจะลาออกจากองค์กรนี้มากเพียงใด แต่ก็ยังไม่สามารถย้ายไปไหนได้	3.77	0.84	มาก
3. การอยู่กับองค์กรนี้ถือว่าเป็นความจำเป็นจริงๆ	3.73	0.83	มาก
4. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ยังคงทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป คือ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากองค์กรนี้ยังมากกว่าที่อื่นๆ	3.73	0.85	มาก
5. ไม่มีทางเลือกมากนักหากจะต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป	3.59	0.86	มาก
6. ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญหากต้องออกจากองค์กรนี้ไป คือ การที่ไม่มีทางเลือกอื่นๆ มากนัก	3.57	0.86	มาก
โดยรวม	3.69	0.84	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กร สวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากต้องย้ายออกไปตอนนี้ ชีวิตคงจะต้องยุ่งเหยิงอย่างมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.79) รองลงมา คือ แม้ว่าอยากจะลาออกจากองค์กรนี้มากเพียงใด แต่ก็ยังไม่สามารถย้ายไปไหนได้ ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.84) การอยู่กับองค์กรนี้ถือว่าเป็นความจำเป็นจริงๆ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.83) เหตุผลสำคัญที่ทำให้ยังคงทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป คือ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้จากองค์กรนี้ยังมากกว่าที่อื่นๆ ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.85) และไม่มีทางเลือกมากนักหากจะต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญหากต้องออกจากองค์กรนี้ไป คือ การที่ไม่มีทางเลือกอื่นๆ มากนัก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.86)

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD ดังตาราง 4.15 - 4.16

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	4.07	0.63	.543	.587
	หญิง	4.02	0.72		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ชาย	4.05	0.61	1.742	.083
	หญิง	3.92	0.67		
3. ด้านความต่อเนื่อง	ชาย	3.72	0.71	.652	.515
	หญิง	3.67	0.66		
โดยรวม	ชาย	3.93	0.53	1.127	.260
	หญิง	3.86	0.58		

จากตาราง 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ไม่เกิน 35 ปี	4.06	0.73	.217	.885
	36 – 45 ปี	4.06	0.68		
	46 – 55 ปี	4.00	0.70		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	4.11	0.42		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ไม่เกิน 35 ปี	3.93	0.67	.760	.517
	36 – 45 ปี	3.96	0.68		
	46 – 55 ปี	4.00	0.61		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	4.19	0.45		
3. ด้านความต่อเนื่อง	ไม่เกิน 35 ปี	3.61	0.67	.555	.645
	36 – 45 ปี	3.75	0.64		
	46 – 55 ปี	3.68	0.73		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	3.70	0.72		
โดยรวม	ไม่เกิน 35 ปี	3.85	0.57	.276	.843
	36 – 45 ปี	3.91	0.57		
	46 – 55 ปี	3.88	0.58		
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	3.98	0.26		

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	โสด	3.97	0.76	1.093	.337
	สมรส	4.09	0.64		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.98	0.65		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	โสด	3.83	0.73	4.066	.018*
	สมรส	4.06	0.59		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.98	0.66		
3. ด้านความต่อเนื่อง	โสด	3.60	0.65	1.545	.215
	สมรส	3.74	0.68		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.72	0.79		
โดยรวม	โสด	3.79	0.58	2.792	.043*
	สมรส	3.95	0.54		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.88	0.66		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.18-4.19

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
สวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่
		3.83	4.06	3.98
โสด	3.83	--	-.226**	-.144
สมรส	4.06		--	.082
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.98			--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
สวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่
		3.79	3.95	3.88
โสด	3.79	--	-.163*	-.093
สมรส	3.95		--	.070
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.88			--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	0.61	3.024	.051
	ปริญญาตรี	4.10	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.80		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	0.52	.229	.796
	ปริญญาตรี	4.00	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.70		
3. ด้านความต่อเนื่อง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	0.62	.350	.705
	ปริญญาตรี	3.67	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	0.75		
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.52	.292	.747
	ปริญญาตรี	3.91	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	0.61		

จากตาราง 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามสังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	สังกัด	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	พนักงานส่วนกลาง	4.25	0.63	3.307	.002**
	พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.79	0.62		
	พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.96	0.73		
	พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	4.06	0.63		
	พนักงานสวนสัตว์สงขลา	4.04	0.72		
	พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	4.36	0.63		
	พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	4.17	0.74		
	พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	4.70	0.14		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	พนักงานส่วนกลาง	4.06	0.60	1.637	.125
	พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.83	0.56		
	พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.88	0.66		
	พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	4.00	0.70		
	พนักงานสวนสัตว์สงขลา	4.08	0.70		
	พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	4.25	0.54		
	พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	3.98	0.76		
	พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	4.60	0.57		
3. ด้านความต่อเนื่อง	พนักงานส่วนกลาง	3.75	0.44	2.644	.012*
	พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.81	0.64		
	พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.88	0.63		
	พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	3.52	0.64		
	พนักงานสวนสัตว์สงขลา	3.47	0.76		
	พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	3.71	0.80		
	พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	3.48	0.94		
	พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	4.33	0.47		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.21 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สังกัด	\bar{X}	S.D.	F	Sig
	พนักงานส่วนกลาง	4.00	0.45	2.288	.026*
	พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.81	0.52		
	พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.91	0.60		
โดยรวม	พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	3.84	0.57		
	พนักงานสวนสัตว์สงขลา	3.84	0.63		
	พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	4.08	0.53		
	พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	3.85	0.68		
	พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	4.53	0.04		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.22-4.24

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามสังกัด

สถานภาพ	\bar{X}	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงานโครงการ
		ส่วนกลาง	สวนสัตว์เปิดเขาเขียว	สวนสัตว์นครราชสีมา	สวนสัตว์เชียงใหม่	สวนสัตว์สงขลา	สวนสัตว์อุบลราชธานี	สวนสัตว์ขอนแก่น	คชอาณาจักรสุรินทร์
		4.25	3.79	3.96	4.06	4.04	4.36	4.17	4.70
พนักงานส่วนกลาง	4.25	--	.468*	.293*	.189	.213	-.110	.085	-.446
พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.79		--	-.174	-.278*	-.254	-.579*	-.382*	-.914
พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.96			--	-.104	-.080	-.404	-.208	-.740
พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	4.06				--	.024	-.300	-.104	-.636
พนักงานสวนสัตว์สงขลา	4.04					--	-.321	-.128	-.660
พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	4.36						--	.196	-.335
พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	4.17							--	-.532
พนักงานโครงการคชอาณาจักรสุรินทร์	4.70								--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานส่วนกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว และพนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี และพนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามสังกัด

สถานภาพ	— X	พนักงาน	พนักงานสวน	พนักงานสวน	พนักงานสวน	พนักงานสวน	พนักงานสวน	พนักงาน	พนักงาน
		ส่วนกลาง	สัตว์เปิดเขา เขียว	สัตว์ นครราชสีมา	สัตว์เชียงใหม่	สัตว์สงขลา	สัตว์ อุบลราชธานี	สวนสัตว์ ขอนแก่น	โครงการ รคช อาณาจักร สุรินทร์
		3.75	3.81	3.88	3.52	3.47	3.71	3.48	4.33
พนักงานส่วนกลาง	3.75	--	-.064	-.136	.230	.275	.040	.266	-.586
พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.81		--	-.071	.294*	.340*	.105	.331	-.521
พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.88			--	.366*	.411*	.177	.403*	-.450
พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	3.52				--	.045	-.189	.036	-.816
พนักงานสวนสัตว์สงขลา	3.47					--	-.234	-.008	-.861
พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	3.71						--	.225	-.627
พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	3.48							--	-.853
พนักงานโครงการรคชอาณาจักร สุรินทร์	4.33								--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ และพนักงานสวนสัตว์สงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ พนักงานสวนสัตว์สงขลา และพนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามสังกัด

สถานภาพ	\bar{X}	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงานสวน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
		ส่วนกลาง	สวนสัตว์ เปิดเขาเขียว	สวนสัตว์ นครราชสีมา	สัตว์เชียงใหม่	สวนสัตว์ สงขลา	สวนสัตว์ อุบลราชธานี	สวนสัตว์ ขอนแก่น	โครงการคช อาณาจักร สุรินทร์
		4.00	3.81	3.91	3.84	3.84	4.08	3.85	4.53
พนักงานส่วนกลาง	4.00	--	.193*	.094	.162	.163	-.078	.149	-.528
พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว	3.81		--	-.098	-.031	-.030	-.272	-.043	-.722
พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	3.91			--	.067	.069	-.173	.055	-.623
พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่	3.84				--	.071	-.240	-.012	-.691
พนักงานสวนสัตว์สงขลา	3.84					--	-.241	-.013	-.691
พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี	4.08						--	.228	-.450
พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	3.85							--	-.678
พนักงานโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์	4.53								--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานส่วนกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดเป็นพนักงานพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.25 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.33	0.69	6.924	.000**
	10,001- 20,000 บาท	3.90	0.64		
	20,001 – 30,000 บาท	4.12	0.67		
	30,001-40,000 บาท	4.09	0.68		
	มากกว่า 40,000 บาท	4.54	0.50		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.07	0.55	8.257	.000**
	10,001- 20,000 บาท	3.92	0.63		
	20,001 – 30,000 บาท	4.01	0.63		
	30,001-40,000 บาท	4.06	0.59		
	มากกว่า 40,000 บาท	4.43	0.46		
3. ด้านความต่อเนื่อง	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.17	0.90	1.822	.124
	10,001- 20,000 บาท	3.73	0.62		
	20,001 – 30,000 บาท	3.72	0.70		
	30,001-40,000 บาท	3.68	0.49		
	มากกว่า 40,000 บาท	3.64	0.92		
โดยรวม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.19	0.51	6.001	.000**
	10,001- 20,000 บาท	3.84	0.56		
	20,001 – 30,000 บาท	3.94	0.56		
	30,001-40,000 บาท	3.93	0.48		
	มากกว่า 40,000 บาท	4.17	0.39		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.26-4.28

ตาราง 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	20,001-	30,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	20,000 บ.	30,000 บ.	40,000 บ.	40,000 บ.
		3.33	3.90	4.12	4.09	4.54
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.33	--	-.569**	-.793**	-.765**	-1.215**
10,001-20,000 บาท	3.90		--	-.224**	-.195	-.646**
20,001-30,000 บาท	4.12			--	.028	-.422**
30,001-40,000 บาท	4.09				--	-.450**
มากกว่า 40,000 บาท	4.54					--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท และระดับเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท และระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การ
สวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	20,001-	30,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	20,000 บ.	30,000 บ.	40,000 บ.	40,000 บ.
		3.07	3.92	4.01	4.06	4.43
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.07	--	-.851**	-.939**	-.988**	-1.355**
10,001-20,000 บาท	3.92		--	-.087	-.137	-.504**
20,001-30,000 บาท	4.01			--	-.049	-.416**
30,001-40,000 บาท	4.06				--	-.367
มากกว่า 40,000 บาท	4.43					--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท และระดับเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท และระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	20,001-	30,001-	มากกว่า
		10,000 บ.	20,000 บ.	30,000 บ.	40,000 บ.	40,000 บ.
		3.19	3.84	3.94	3.93	4.17
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.19	--	-.655**	-.747**	-.741**	-.982**
10,001-20,000 บาท	3.84		--	-.092	-.086	-.328**
20,001-30,000 บาท	3.94			--	.005	-.234
30,001-40,000 บาท	3.93				--	-.240
มากกว่า 40,000 บาท	4.17					--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท และระดับเงินเดือน มากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4.29 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ไม่เกิน 5 ปี	3.78	0.67	3.086	.016*
	6 – 10 ปี	3.87	0.72		
	11 – 15 ปี	4.10	0.66		
	16 – 20 ปี	4.08	0.58		
	21 ปีขึ้นไป	4.24	0.74		
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ไม่เกิน 5 ปี	3.68	0.64	4.903	.001**
	6 – 10 ปี	3.78	0.71		
	11 – 15 ปี	4.00	0.62		
	16 – 20 ปี	4.09	0.55		
	21 ปีขึ้นไป	4.21	0.60		
3. ด้านความต่อเนื่อง	ไม่เกิน 5 ปี	3.57	0.70	1.254	.288
	6 – 10 ปี	3.61	0.61		
	11 – 15 ปี	3.70	0.68		
	16 – 20 ปี	3.85	0.64		
	21 ปีขึ้นไป	3.65	0.79		
โดยรวม	ไม่เกิน 5 ปี	3.67	0.62	3.149	.015*
	6 – 10 ปี	3.74	0.54		
	11 – 15 ปี	3.92	0.59		
	16 – 20 ปี	4.00	0.46		
	21 ปีขึ้นไป	4.01	0.56		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแบบ LSD ดังตาราง 4.30-4.32

ตาราง 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
การทำงาน		3.78	3.87	4.10	4.08	4.24
ไม่เกิน 5 ปี	3.78	--	-.093	-.325	-.300	-.462
6 – 10 ปี	3.87		--	-.231*	-.206	-.368*
11 – 15 ปี	4.10			--	.024	-.137
16 – 20 ปี	4.08				--	-.162
21 ปีขึ้นไป	4.24					--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
การทำงาน		3.68	3.78	4.00	4.09	4.21
ไม่เกิน 5 ปี	3.68	--	-.103	-.324*	-.413*	-.535*
6 – 10 ปี	3.78		--	-.221*	-.310*	-.432*
11 – 15 ปี	4.00			--	-.089	-.211
16 – 20 ปี	4.09				--	-.121
21 ปีขึ้นไป	4.21					--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานทางสังคม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.67	3.74	3.92	4.00	4.01
ไม่เกิน 5 ปี	3.67	--	-.073	-.251	-.325*	-.340*
6 – 10 ปี	3.74		--	-.179*	-.251*	-.267*
11 – 15 ปี	3.92			--	-.073	-.089
16 – 20 ปี	4.00				--	-.135
21 ปีขึ้นไป	4.01					--

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยรวม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี ประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 4.33-4.38

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

X ₁	แทน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย
X ₂	แทน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ
X ₃	แทน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง
X ₄	แทน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน
X ₅	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
X ₆	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน
X ₇	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์
X ₈	แทน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม
X ₉	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม
Y ₁	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร
Y ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม
Y ₃	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ตาราง 4.33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1										
X ₂	.676**	1									
X ₃	.687**	.746**	1								
X ₄	.662**	.655**	.757**	1							
X ₅	.546**	.426**	.498**	.463**	1						
X ₆	.508**	.302**	.421**	.366**	.705**	1					
X ₇	.595**	.540**	.594**	.555**	.677**	.604**	1				
Y ₁	.482**	.479**	.476**	.460**	.513**	.516**	.652**	1			
Y ₂	.342**	.367**	.364**	.370**	.432**	.472**	.552**	.778**	1		
Y ₃	.279**	.225**	.280**	.363**	.341**	.382**	.394**	.399**	.522**	1	
Y	.433**	.417**	.439**	.473**	.505**	.539**	.625**	.741**	.792**	.792**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วย การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่วนการรับรู้ความยุติธรรม ประกอบไปด้วย ด้านกระบวนการ ด้านผลตอบแทน และด้านการปฏิสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง .279 - .792) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (ยูทธ โกยวรรณ, 2561) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตาราง 4.34 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	b	S. E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.572	.179		8.760	.000
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม (X_8)	.190	.056	.192	3.396	.001
การรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม (X_9)	.413	.046	.503	8.914	.000

$R = .639, R^2 = .409, R^2_{adj} = .405, F = 102.609, Sig = .000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.34 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พบว่า

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรม โดยภาพรวมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) ได้ร้อยละ 40.9 ($R^2 = .409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม (X_9) ($Beta = .503$) และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม (X_8) ($Beta = .192$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.572 + .413X_9 + .190X_8$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .503X_9 + .192X_8$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม (X_9) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น .413

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น .190

ตาราง 4.35 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	b	S. E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.518	.175		8.674	.000
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1)	.082	.059	.096	1.376	.170
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2)	.100	.057	.125	1.772	.077
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง (X_3)	.085	.076	.089	1.120	.264
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4)	.193	.062	.217	3.106	.002**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_5)	.081	.058	.113	1.409	.160
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6)	.251	.054	.350	4.633	.000**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7)	.315	.050	.412	6.248	.000**

$R = .681, R^2 = .464, R^2_{adj} = .451, F = 36.040, Sig = .000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.35 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พบว่า

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) ได้ร้อยละ 46.4 ($R^2 = .464$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) (Beta=.412) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) (Beta=.350) และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4) (Beta=.217) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.518 + .315X_7 + .251X_6 + .193X_4$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .412X_7 + .350X_6 + .217X_4$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น .315

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น .251

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y) เพิ่มขึ้น .193

ตาราง 4.36 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	b	S. E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.044	.211		4.955	.000
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1)	.018	.071	.017	.248	.804
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2)	.185	.068	.189	2.712	.007**
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง (X_3)	.051	.091	.044	.561	.575
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4)	.085	.075	.078	1.133	.258
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_5)	.062	.070	.071	.888	.375
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6)	.216	.065	.247	3.315	.001**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7)	.411	.061	.441	6.773	.000**

$R = .690$, $R^2 = .477$, $R^2_{adj} = .464$, $F = 37.972$, $Sig = .000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.36 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พบว่า

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_1) ได้ร้อยละ 47.7 ($R^2 = .477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) ($Beta = .441$) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) ($Beta = .247$) และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (X_2) ($Beta = .189$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.044 + .411X_7 + .216X_6 + .185X_2$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .441X_7 + .247X_6 + .189X_2$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_1) เพิ่มขึ้น .411

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_1) เพิ่มขึ้น .216

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_1) เพิ่มขึ้น .185

ตาราง 4.37 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	b	S. E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.690	.220		7.679	.000
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1)	.148	.075	.150	1.978	.049*
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2)	.168	.071	.183	2.366	.019*
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง (X_3)	.089	.095	.081	.935	.350
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4)	.124	.078	.121	1.591	.113
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_5)	.106	.073	.128	1.463	.145
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6)	.282	.068	.342	4.142	.000**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7)	.356	.063	.404	5.615	.000**

R = .600 , R² = .360, R²_{adj} = .345, F = 23.483, Sig = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.37 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พบว่า

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_2) ได้ร้อยละ 36.0 ($R^2 = .360$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) ($Beta = .404$) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) ($Beta = .342$) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2) ($Beta = .183$) และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1) ($Beta = .150$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.690 + .356X_7 + .282X_6 + .168X_2 + .148X_1$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .404X_7 + .342X_6 + .071X_2 + .075X_1$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_2) เพิ่มขึ้น .356

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_2) เพิ่มขึ้น .282

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_2) เพิ่มขึ้น .168

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_2) เพิ่มขึ้น .148

ตาราง 4.38 การวิเคราะห์การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ตัวแปร	b	S. E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.770	.253		6.990	.000
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย (X_1)	.080	.086	.078	.932	.352
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (X_2)	.027	.082	.028	.327	.744
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง (X_3)	.109	.109	.095	.997	.319
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4)	.340	.090	.317	3.787	.000**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_5)	.077	.084	.089	.922	.357
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6)	.254	.078	.294	3.242	.001**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7)	.201	.073	.218	2.754	.006**

R = .478, R² = .229, R²_{adj} = .210, F = 12.358, Sig = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.38 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พบว่า

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_3) ได้ร้อยละ 22.9 ($R^2 = .229$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4) (Beta=.317) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) (Beta=.294) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) (Beta=.218) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.770 + .340X_4 + .254X_6 + .201X_7$$

$$\text{สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน} = .317X_4 + .294X_6 + .218X_7$$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_3) เพิ่มขึ้น .340

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_3) เพิ่มขึ้น .254

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย (Y_3) เพิ่มขึ้น .201

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษา การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับ ปฏิบัติการในสังกัดองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบ ความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.67 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67 โดยมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.67 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.00 ส่วนใหญ่มีสังกัดเป็นพนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว คิดเป็นร้อยละ 23.00 โดยมีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.67 และส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00

5.1.2 ระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การ สวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.84$) หากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.06$)

2) ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$)

3) ด้านการประเมินตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการประเมินตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ การประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริงทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$)

4) ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตามความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.85$)

5.1.3 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ไทย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.75$) หากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านกระบวนการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ค่าจ้าง และสวัสดิการ สำหรับการทำงานมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ ($\bar{X} = 3.81$)

2) ด้านผลตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลหรืออื่นๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ องค์กรให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ ($\bar{X} = 3.77$)

3) ด้านการปฏิสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านการปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกด้วยความสุภาพ ให้เกียรติกัน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.04$)

5.1.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$) หากพิจารณาตามแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านความรู้สึกรัก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกรัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ องค์กรนี้มีความหมายมาก ($\bar{X} = 4.09$)

2) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความเชื่อถือจากพนักงาน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรนี้อย่างมาก ($\bar{X} = 3.97$)

3) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากต้องย้ายออกไปตอนนี้ ชีวิตคงจะต้องยุ่งเหยิงอย่างมาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ แม้ว่าอยากจะทำให้ออกจากองค์กรนี้มากเพียงใดแต่ก็ยังไม่สามารถย้ายไปไหนได้ ($\bar{X} = 3.77$)

5.1.5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.6 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 46.4 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.7

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 36.0

3) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 22.9

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

1) ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะสละเวลาและอุทิศตนให้กับองค์กรได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน สอดคล้องกับการศึกษาของปณิตา นิรมล (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถ้อยคำที่เป็นพันธะผูกพัน หรือแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของจันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชันวาย ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบทบาททางสังคม โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกที่มีต่อบทบาทของตนเอง โดยบุคลากรจะสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกต่อองค์กรจากการได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของถาวร อ่อนละออ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษา

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของนัทรชนั้น บุตสินนท์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญผกา บุตยพรรณ (2560) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรลักษณ์ อินคำ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพรณี รัตนะราช (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ฌนภพ แก้วกระจ่าง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของเยาวลักษณ์ ผายขำนาญ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า คนวัยทำงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

5.2.3 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การรับรู้ความยุติธรรมโดยภาพรวม และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 40.9

การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 46.4 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.7 สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญผกา บุญยพรรณ (2560) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 36.0 สอดคล้องกับการศึกษาของชนกพร วรงค์ชุกกุล (2559) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมด้าน

การปฏิสัมพันธ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 22.9 สอดคล้องกับการศึกษาของวรางคนา ชูเชิตรีตนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการกำหนดแผนการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน

การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับงานของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานด้วย เพื่อให้เกียรติและแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลค่าตอบแทนบุคลากรด้วยความชัดเจน เนื่องจากเมื่อพนักงานทุกคนตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กร ปฏิบัติงานให้กับองค์กรก็ย่อมต้องการค่าตอบแทนในการทำงานที่มีความเหมาะสม และมีความยุติธรรม องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษา พบว่า ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานเพื่อให้พนักงานไม่คิดที่ย้ายจากองค์กร และมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ทำ มีความผูกพันต่อองค์กร และรักที่จะทำงานกับองค์กรไปอย่างยาวนาน

พนักงานเพศหญิง องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความผูกพันกับกลุ่มพนักงานที่เป็นเพศหญิง โดยการสร้างเสริมความคิดที่ว่า เพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเพศหญิงรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร

พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอาวุโสมากกว่า องค์กรต้องมีนโยบายในการให้ความสำคัญต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

พนักงานที่มีสถานภาพโสด องค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงานทั้งที่สมรสแล้วและพนักงานโสดอย่างเสมอภาคกัน การให้สวัสดิการต่างๆ ต้องให้โดยไม่มีกัณฑ์เว้นว่า สมรสแล้ว หรือว่าโสด เพราะหากองค์กรให้โดยมีการแบ่งแยก ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลงไป

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีการศึกษาน้อย ได้มีโอกาสฝึกฝนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญ และทำให้พนักงานรู้สึกรักที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพนักงานมีความรู้สึกรักในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน องค์กรควรมีการจัดให้พนักงานได้รับผลตอบแทนของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพราะประสบการณ์ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้และความสามารถเมื่อสามารถสะสมประสบการณ์ได้มาก การยอมรับเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานย่อมเพิ่มสูงความผูกพันต่อองค์กรย่อมสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพราะฉะนั้นองค์กรต้องมีมาตรการในการส่งเสริมให้พนักงานที่อยู่ภายในสังกัดมีความก้าวหน้า มีค่าครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และเลี้ยงดูครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าแล้วย่อมส่งผลต่อความผูกพันที่จะมีให้ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เช่น การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การลาออกของพนักงาน เป็นต้น

2) ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยการผสมวิธีการวิจัยและ

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่
การเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ ชะเอม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลพิพัฒน์ ชนะสิทธิ์. (2564). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(1), 268-299.
- กรสรศักดิ์ เอนกศัทยพงศ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(2), 16-26.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สามลดา.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กิจโกศล เกษมทรัพย์. (2559). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตรถยนต์นั่งในประเทศไทย. SDU Res. J. 12(2), 39-59.
- จันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างาน และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีมิติวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรวรรณ บินดุหลม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ชนกพร วงศ์ชยกุล. (2559). *ศึกษาการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานโรงแรม จังหวัดนนทบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชนามาต โขติสวัสดิ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชิดชนก แต่งอ่อน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชา ชะรัตรัมย์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการจังหวัดบุรีรัมย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ต้นติกร ชังขนาค. (2556). *รูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท เคซีอี อีเลคทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถาวร อ่อนละออ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ธนภพ แก้วกระจ่าง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 5*. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 ปี การศึกษา 2562*. หน้า 998-1009.

- ธิติพร มะณี. (2558). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อความไว้วางใจ ความพึงพอใจ คำพูดปากต่อปาก และการกลับมาของลูกค้าของอสิตา อีโค รีสอร์ท. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นัทรชนัน บุคสีนนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- นาริรัตน์ บุญมั่ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรวย ฤชัย. (2557). การจัดการเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณิตา นิรมล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 17(1), 27-54.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. วารสารนักบริหาร, 33(3), 25-32.

- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสุนน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสุนน มหาวิทยาลัยพะเยา. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรานอม กิตติคุณธรรม. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ภัก วิ่งเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก <http://sites.google.com/site/potarticle/02>
- พรทิพย์ สมวัน. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัชรีภรณ์ ไชยมหา และชญัฐวัฒน์ ลิมปัสุรพงษ์. (2558). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์รายปลีกและรายกลางต่างจังหวัด ธนาครกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). *WMS Journal of Management สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 4(3), 44-51.
- พัศกัญจน์ พวงประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลูปเบิ้ลีนดิง จำกัด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พูนพงษ์ คุณา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญภา ปาละปิน. (2555). ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญภา บุตยพรรณ. (2560). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานโรงกลึงโลหะแห่งหนึ่ง ในอำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

- เพียงขวัญ ติษยานะ. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ภัทรลักษณ์ อินคำ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขุนตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภาวัต ตั้งเพชรเดโช. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภาสกร เรืองวานิช. (2555). หลักการจัดการพัฒนาสายงานอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวลักษณ์ ผายชำนาญ. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในเขตภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รวีวรรณ คงใต้. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 11(3), 184-191.
- รุ่งนภา สีทะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วทีญญู สัตนาวุฒิ. (2559). อิทธิพลกำกับของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมภายในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราภรณ์ เดชครอบ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้
ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). การจัดการและ พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- วิกรานต์ จรทะผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซลลิติกา
(ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลิมสุวรรณ. (2556).
การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น
ในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(2), 77-94.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภลักษณ์ อนันตชนะสาร. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเดช มุงเมือง. (2558). พฤติกรรมองค์การ. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย.
- สถิต์ปราชญ์ จินดาพะยานิชย์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมขององค์กรและ
ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในโรงพยาบาล
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ.
- สาตี เฉลียวเกรียงไกร. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของหัวหน้างานและการรับรู้
ความยุติธรรม ในองค์การต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. ThaiJo, 11(1), 1-15.
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. อดิเรก: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2554). *พัฒนาดาวเด่นเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศด้วย*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากร วรจันทร์ และณัฐกานา ฌวรรณโณ. (2556). *การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานก.พ..
- สุภาพรณ รัตนราช. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สิริพร สิงห์สิทธิ์. (2561). *การพัฒนางานอาชีพกับกลยุทธ์ขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564, จาก <https://goo.gl/BK3Lp8>, 2561.
- สิริลักษณ์ ตามวงษ์วาน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็ก ในเขตอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสาวภา เศรษฐสุข. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในงานและแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง : กรณีศึกษาเปรียบเทียบบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นกับบริษัทข้ามชาติ สัญชาติอเมริกัน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรทัย เฉพาะธรรม. (2560). *อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อัครมณี จิรภัทรภูมินันท์. (2556). *ค่านิยมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความเครียดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรด้านบัญชีบริษัท เอ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉริยา นิลละมั่ง, (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อาริญา เสงหวีทรัพย์สิริ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 42(1), 67-95.

- อเนก วัดแย้ม. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Management)*. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2564, จาก: <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/human-resource-management.html>
- อาภาณรี สื่อสุวรรณ. (2555). *อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษาของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Becker, H. S., & Carper, J. (1956). The elements of identification with an occupation. *American Sociological Review*, 21, 341–348.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386 – 400.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage.
- Folger, R., Cropanzano, R., & Goldman, B. (2005). What Is the Relationship Between Justice and Morality? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 215–245). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Himmelman, A. T. (1996). *Creating collaborative advantage: On the theory and practice of transformational collaboration: From social service to social justice*. London: Sage Publications.
- Hutchinson, S. L., Yarnal, C. M., Staffordson, J., & Kerstetter, D. L. (2008). Beyond fun and friendship: The Red Hat Society as a coping resource for older women. *Ageing & Society*, 28(7), 979–999.

- Judge, T. A. and Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of work – family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395 – 404.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kanter, R.M. (1968). American. *Sociological Review*, 33(1), 499 – 517.
- Lind, E. A. and Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle – down model of organizational justice : Relating employees and customers perceptions and recognition to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594 – 604.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527 – 556.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619
- Sheppard B. H., Lewicki, R. J. and Minton, R. W. (1992). *Organization justice*. United States of America: Macmillan.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stoltz, P. G., (1998). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunity*. New York: John Wiley.
- Yarnall, J. (2008). *Strategic Career Management: Developing your Talent*. Amsterdam, The Netherlands: Butterworth-Heinemann.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล	รศ.ดร.วิชณูพงษ์ โปธิพิรุฬห์
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล	ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล	ดร.สิริวิทย์ อีสโร
ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 35 ปี <input type="checkbox"/> 2. 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 3. 46 – 55 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2 สมรส <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
5	สังกัด <input type="checkbox"/> 1.พนักงานส่วนกลาง <input type="checkbox"/> 2.พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว <input type="checkbox"/> 3. พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา <input type="checkbox"/> 4. พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่ <input type="checkbox"/> 5. พนักงานสวนสัตว์สงขลา <input type="checkbox"/> 6.พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี <input type="checkbox"/> 7.พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น <input type="checkbox"/> 8.พนักงานโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ระดับเงินเดือน <input type="checkbox"/> 1 ไม่เกิน 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2 10,001- 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 3 20,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> 5 มากกว่า 40,000 บาท	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1 ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 2 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
ด้านการกำหนดเป้าหมาย							
1	ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านคาดหวังว่าท่านจะได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานของท่านมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนเกินไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ							
1	ท่านมักเข้าอบรมโครงการต่างๆที่ท่านเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
3	ท่านสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างาน เพื่อขอ คำชี้แนะในทิศทางการก้าวหน้าในสาย อาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมักปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มี ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากงานวิจัย ผลสรุป การทำงานเพื่อหา ช่องทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและ การเติบโตในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการประเมินตนเอง							
1	ท่านมีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของ ตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพ ของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักจะขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานเพื่อ นำมาพัฒนาความสามารถของท่านเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานตามสายอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้า ของตนเองเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่านวางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน							
1	ท่านดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตามความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีการคาดการณ์ความสำเร็จเกี่ยวกับผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ตามแผนที่ท่านวางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
ด้านกระบวนการ							
1	การกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ค่าจ้างและสวัสดิการสำหรับการทำงานมีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันยึดหลักความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	การมอบหมายหน้าที่ในการทำงานมีความชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนบุคลากรของหน่วยงานมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านผลตอบแทน							
1	ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมถูกต้องเมื่อเทียบกับลักษณะงาน ปริมาณงานหรือเวลาที่ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลหรืออื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
5	องค์กรให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิสัมพันธ์							
1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกต่อตัวท่านด้วยความสุภาพ ให้เกียรติกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับต่อตัวท่านด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตัวท่านด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วไปที่แท้จริงจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่ท่านสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก							
1	ฉันจะมีความสุขมากหากฉันได้ใช้เวลาการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ฉันรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรนี้เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัวของตัวเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ฉันรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	องค์กรนี้มีความหมายกับฉันมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม							
1	ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะทางใจที่ฉันควรจะต้องทำงานอยู่กับองค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ฉันจะรู้สึกผิดมากถ้าฉันต้องออกจากองค์กรไปในตอนนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์จากฉัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ฉันไม่อยากย้ายไปที่ไหนเพราะฉันผูกพันกับคนในองค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ฉันรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรนี้อย่างมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง							
1	แม้ว่าจะฉันจะอยากลาออกจากองค์กรนี้มากเพียงใดแต่ฉันยังไม่สามารถย้ายที่ไหนได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	หากฉันย้ายออกไปตอนนี้ ชีวิตของฉันจะต้องยุ่งเหยิงอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	ค่า IOC	ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3			
3	การอยู่กับองค์กรนี้ถือว่าเป็นความจำเป็นจริงๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ฉันคิดว่าฉันไม่มีทางเลือกมากนักหากฉันต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ฉันคิดว่าฉันไม่มีทางเลือกมากนักหากฉันต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	เหตุผลสำคัญที่ทำให้ฉันยังคงทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป คือ สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ที่ฉันได้จากองค์กรนี้ยังมากกว่าที่อื่นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ดังนี้

ลำดับ ที่	ข้อความคำถาม	ค่าความ เชื่อมั่น
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย		0.941
1	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	0.803
2	ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ	0.851
3	ด้านการประเมินตนเอง	0.822
4	ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน	0.949
การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย		0.925
1	ด้านกระบวนการ	0.889
2	ด้านผลตอบแทน	0.935
3	ด้านการปฏิสัมพันธ์	0.879
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย		0.933
1	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก	0.935
2	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.864
3	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง	0.884
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ		0.950

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ข้อมูลในแบบสอบถามมิได้มีผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน แบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยอิสระ ตามความรู้สึกรับรู้ที่แท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้และขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูล

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ชุตินา สุภาวะไตร

ผู้ทำการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 35 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 36 – 45 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 46 – 55 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 55 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	
5. สังกัด

<input type="checkbox"/> 1. พนักงานส่วนกลาง	<input type="checkbox"/> 2. พนักงานสวนสัตว์เปิดเขาเขียว
<input type="checkbox"/> 3. พนักงานสวนสัตว์นครราชสีมา	<input type="checkbox"/> 4. พนักงานสวนสัตว์เชียงใหม่
<input type="checkbox"/> 5. พนักงานสวนสัตว์สงขลา	<input type="checkbox"/> 6. พนักงานสวนสัตว์อุบลราชธานี
<input type="checkbox"/> 7. พนักงานสวนสัตว์ขอนแก่น	<input type="checkbox"/> 8. พนักงานโครงการคชอาณาจักร สุรินทร์
6. ระดับเงินเดือน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 10,001– 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 20,001 – 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 30,001-40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 40,000 บาท	
7. ประสบการณ์การทำงาน

<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 16 – 20 ปี
<input type="checkbox"/> 5. 21 ปีขึ้นไป	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียง 1 ช่องในแต่ละข้อคำถาม

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน สวนสัตว์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
1.1 ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1.2 ท่านกำหนดเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้					
1.3 ท่านคาดหวังว่าท่านจะได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งเมื่ออายุการทำงานของท่านมากขึ้น					
1.4 ท่านตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนเกินไป					
1.5 ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ					
2.1 ท่านมักเข้าอบรมโครงการต่างๆที่ท่านเห็นว่า มีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
2.2 ท่านมักเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน					
2.3 ท่านสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างาน เพื่อขอ คำชี้แนะในทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน					
2.4 ท่านมักปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน สวนสัตว์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2. ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (ต่อ)					
2.5 ท่านพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากงานวิจัย ผลสรุป การทำงานเพื่อหาช่องทาง ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและการเติบโตใน อาชีพของท่าน					
3. ด้านการประเมินตนเอง					
3.1 ท่านมีการประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพของท่าน					
3.2 ท่านมักจะขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานเพื่อ นำมาพัฒนาความสามารถของท่านเอง					
3.3 ท่านมีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานตามสายอาชีพของท่าน					
3.4 ท่านตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้า ของตนเองเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่านวางไว้					
3.5 ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ					
4. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน					
4.1 ท่านดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของ ท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน					
4.2 ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้					
4.3 ท่านวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดย แบ่งออกเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบตาม ความสำเร็จ					
4.4 ท่านมีการคาดการณ์ความสำเร็จเกี่ยวกับผลการ พัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ตามแผนที่ท่าน วางไว้					
4.5 ท่านกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทน ที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียง 1 ช่อง
ในแต่ละข้อคำถาม

การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านกระบวนการ					
1.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ค่าจ้างและ สวัสดิการสำหรับการทำงานมีความชัดเจน					
1.2 การกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันยึด หลักความเท่าเทียมกัน					
1.3 การมอบหมายหน้าที่ในการทำงานมีความชัดเจน และเป็นธรรม					
1.4 มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานได้					
1.5 กระบวนการพิจารณาผลตอบแทนบุคลากรของ หน่วยงานมีความยุติธรรม					
2. ด้านผลตอบแทน					
2.1 ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสม ถูกต้อง เมื่อเทียบกับลักษณะงาน ปริมาณงาน หรือเวลาที่ใช้ในการทำงาน					
2.2 สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล หรืออื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต					
2.3 ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว					
2.4 ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมี ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน					
2.5 องค์กรให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ					

การรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ด้านการปฏิสัมพันธ์					
3.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงออกต่อ ตัวท่านด้วยความสุภาพ ให้เกียรติกัน					
3.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ต่อตัวท่านด้วยความจริงใจ					
3.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตัวท่าน ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันไม่มีการเลือก ปฏิบัติ					
3.4 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วไปที่แท้จริงจาก ผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
3.5 หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการต่างๆ ที่ท่านสนใจ หรือต้องการ ทราบโดยไม่ปิดบัง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียง 1 ช่อง
ในแต่ละข้อคำถาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก					
1.1 ฉันจะมีความสุขมากหากฉันได้ใช้เวลา การทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้					
2.2 ฉันรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรนี้เป็นเสมือนปัญหา ของตนเอง					
1.3 ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัวของฉัน เอง					
1.4 ฉันรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้เป็นอย่างมาก					
1.5 องค์กรนี้มีความหมายกับฉันมาก					
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
2.1 ฉันรู้สึกว่าเป็นพันธะทางใจที่ฉันควรจะต้อง ทำงานอยู่กับองค์กรนี้					
2.2 ฉันจะรู้สึกผิดมากถ้าฉันต้องออกจากองค์กรไป ในตอนนี้					
2.3 ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้สมควรได้รับความซื่อสัตย์ จากฉัน					
2.4 ฉันไม่อยากย้ายไปที่ไหนเพราะฉันผูกพันกับคน ในองค์กรนี้					
2.5 ฉันรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรนี้อย่างมาก					

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสวนสัตว์ แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง					
3.1 แม้ว่าจะฉันจะอยากลาออกจากองค์กรนี้มาก เพียงใด แต่ฉันยังไม่สามารถย้ายไปไหนได้					
3.2 หากฉันย้ายออกไปตอนนี้ ชีวิตของฉันจะต้อง ยุ่งเหยิงอย่างมาก					
3.3 การอยู่กับองค์กรนี้ถือว่าเป็นความจำเป็นจริงๆ					
3.4 ฉันคิดว่าฉันไม่มีทางเลือกมากนักหากฉันต้อง ลาออกจากองค์กรนี้ไป					
3.5 ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญหากฉันต้องออกจาก องค์กรนี้ไป คือ การที่ฉันไม่มีทางเลือกอื่นๆ มากนัก					
3.6 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ฉันยังคงทำงานให้กับ องค์กรนี้ต่อไป คือ สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ที่ ฉันได้จากองค์กรนี้ยังมากกว่าที่อื่นๆ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวชุติมา สุภาวะไตร	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6310521508	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	
วิทยาศาสตรบัณฑิต	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	ปีที่สำเร็จการศึกษา
(เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	วิทยาเขตตรัง	2544

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ ระดับ 6
สถานที่ทำงาน สวนสัตว์สงขลา องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย