

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)
กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร)
คณะพัฒนาศักยภาพคน
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2550

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2550

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t – test

ผลการศึกษา

1. ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึงได้ รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1. การเสริมสร้างความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หรือการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานอย่างทั่วถึงกัน และเร่งให้มีการสื่อสารภายในองค์กรแก่ระดับพนักงานอย่างทั่วถึงในเรื่องสำคัญ ๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้

2. การเสริมสร้างความผูกพันด้านความรู้สึก หรือเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน องค์กรควรมีการสร้างความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวกัน สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น หรือเพิ่มช่องทางในการสื่อสารอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานรวมถึงความเสมอภาคในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ

3. การเสริมสร้างความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หรือเสริมสร้างความปลอดภัยที่จะอยู่กับองค์กร องค์กรควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับพนักงานว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการอะไร จึงจะส่งเสริมหรือจูงใจพนักงานได้ตรงตามที่เขาต้องการ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานหรือกิจกรรมของบริษัท ตลอดจนมีการกำหนดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะงาน การไม่ขาดงาน การทำงานตรงต่อเวลา เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

2. อาจมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม อื่นๆ เพิ่มเติมด้วย เพื่อดูว่ามีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติมด้วยนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้ง

ABSTRACT

Title	Employee Engagement: A case Study of Rayong Purifier PLC
Researchers	Miss. Sunthruthai Limweeraphan
Advisor	Dr. Juthamas Kaewpijit
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Academic Year	2007

The purpose of this study were to investigate levels of employee engagement and factors related to such engagement of the Rayong Purifier PLC. staffs.

Samples were 263 employees of the Rayong Purifier PLC. Data were collected from questionnaires and analysed by using percentage, mean, standard deviation and t-test.

Results of the study indicated that:

1. Under the motivation factor, the entire employee engagement was at middle level with the average of 3.86. However, if considered accordingly in each aspect, the employee engagement in terms of organizational reliability, relationships between employers and staffs as well as leadership were at high level.

2. Under the employee engagement factor, the entire employee engagement was at the middle level with the average of 3.86. But when considered in each aspect, it was found that the employee engagement in terms of social norm was at the highest level ($x= 4.18$) while the engagement of feelings ($x= 3.77$) and the consistency ($x= 3.62$) were followed respectively.

Recommendations

Recommendations for organization

1. In terms of social norm engagement or the development of organizational loyalty; the administrators should pay attention widely to all employees and should speed up the rate of intra-organization communication, particularly significant issues which all employees should know for their practice

2. In terms of feelings engagement or the development of unity, there should be an encouragement in building the unity for employees working in the other areas or open more suitable communicative channels in order to make good understandings on organization goals, work instructions and the equality of allowance and other profits.

3. In terms of consistent engagement or the support for the inspiration to prolong their stay with the organization; the organization should collect data concerned with the needs of individual employee in order to promote or encourage in accordance with their needs. Moreover, employees should be allowed to express opinions on the job or the company activities as well as to have a chance to decide the development in their own career path clearly in each position.

Recommendations for further research:

1. In the next research, other factors which has an influence on employee engagement such as personality, job description, working presence and punctuality should be considered whether there are any relationships between them.

2. There might be also the study of working motivation as well as emotion equivalence, social support and others in order to see whether there is any connection with the organization engagement.

3. Ways of collecting data could be done by employing multiple methods such as observations and interviews rather than using only the questionnaires since this will help getting much deeper information

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย ตลอดจนช่วยให้กำลังใจและถามถึงความสำเร็จเป็นอย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทประสิทธิภาพและความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา มาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ นายปรเมศร์ บุญเย็น เพื่อนที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล จนสำเร็จได้ด้วยดี

และสุดท้าย ขอขอบคุณบิดา มารดา ผู้ที่มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา พี่สาวทั้งสองของผู้ศึกษาที่ได้ส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยความอบอุ่นเสมอมา รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกคนที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใยมาโดยตลอด

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์

สารบัญ

หน้า	
บทคัดย่อ	(1)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
สารบัญแผนภูมิ	(11)
	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาของปัญหาและแนวคิดในการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะและเชิงปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษา	36
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	36
3.2 สมมติฐานในการศึกษา	38
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	39
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	47
4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4.2 ข้อมูลแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	53
4.3 ข้อมูลแสดงร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	72
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา	87
5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	87
5.1.2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา	87
5.1.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	90
5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษา	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	102
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	110

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	40
3.2	44
4.1	49
4.2	50
4.3	51
4.4	52
4.5	53
4.6	53
4.7	54
4.8	56
4.9	58
4.10	60
4.11	62
4.12	64
4.13	66
4.14	68
4.15	70
4.16	72
4.17	74

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	76
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	78
4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร	79
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	82

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ประมาณการการลงทุนของโลกในกิจการพลังงาน ในช่วงปี ค.ศ. 2001-2030	1
2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday , Potter and Steers	18
2.2 แนวคิดในการศึกษาวิจัย	22
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	37

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญแผนภูมิ

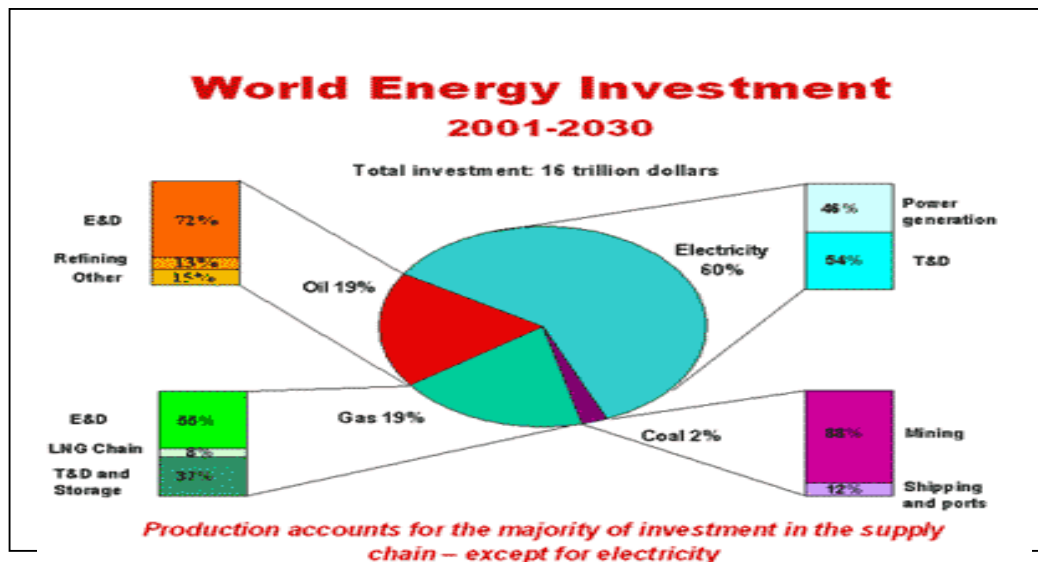
แผนภูมิที่	หน้า
1.2 แผนภูมิแสดงอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี 2547 – พ.ศ. 2550	4
4.1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	49
4.2 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	50
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	51
4.4 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	52
4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร	55
4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยองค์การเป็นที่พึงได้	57
4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน	59
4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	61
4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญ	63
4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยทำทนายของงาน	65
4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	67
4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	69
4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยภาวะผู้นำ	71
4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	73
4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความรู้สึก	75
4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	77
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันขององค์กรโดยภาพรวม	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาของปัญหาและแนวคิดในการศึกษา

น้ำมันเป็นพลังงานเชื้อเพลิงที่สำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ จะเห็นได้ว่าในภาคการผลิตต่าง ๆ มีความต้องการใช้น้ำมันโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ทำให้การค้าพลังงานระหว่างประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเช่นกัน พลังงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาขับเคลื่อนทิศทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของทุกภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็น น้ำมันปิโตรเลียม ถ่านหิน ก๊าซธรรมชาติ หรือ ไฟฟ้า โดยทบวงพลังงานโลก หรือ IEA (International Energy Agency) ประมาณการไว้ว่าในช่วงปีค.ศ. 2001-2030 โลกต้องลงทุนในกิจการพลังงานถึง 16 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ ดังรายละเอียดในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ประมาณการการลงทุนของโลกในกิจการพลังงานในช่วงปี ค.ศ. 2001-2030

แหล่งที่มา: 2548. (April, 29). แนวโน้มพลังงานไทย.

Online. Available URL:<http://www.thaienergynews.com>.

สำหรับประเทศไทยนั้นพึ่งพาการนำเข้าน้ำมันดิบจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ต้นทุนในการผลิตน้ำมันของไทยเพิ่มสูง เนื่องจากราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ปรับตัวสูงขึ้น ซึ่ง

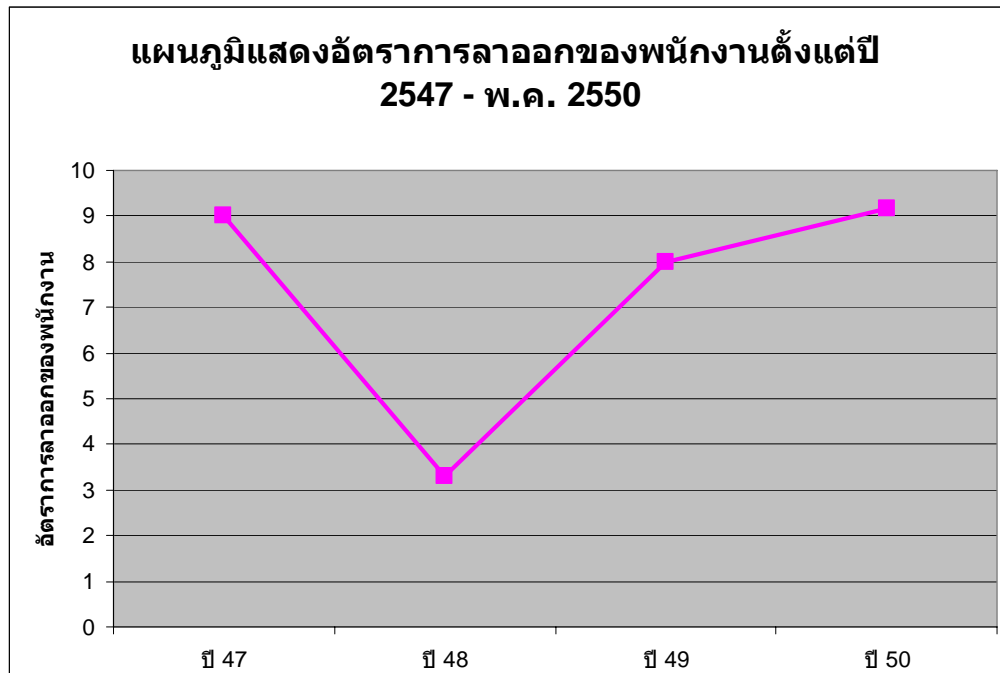
เป็นเสมือนกับการถูกเก็บภาษีมากขึ้นทำให้อัตราเงินเพื่อเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบให้สภาวะเศรษฐกิจโดยรวมถดถอย และสร้างความตึงเครียดด้านปัญหาค่าครองชีพของประชาชน เกิดปัญหาขาดสภาพคล่องในด้านผลการประกอบการของธุรกิจประเภทต่างๆ ที่ต้องใช้น้ำมันเป็นต้นทุนในการผลิต (กรุงเทพธุรกิจ , 21 เมษายน 2548) อีกทั้งภายหลังจากการประกาศใช้นโยบายน้ำมันลอยตัว และการปล่อยเสรีการทำธุรกิจน้ำมันยังกระตุ้นให้การแข่งขันทวีความรุนแรงขึ้น แม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายเปิดเสรีการค้าน้ำมัน แต่การที่ผู้ประกอบการรายใหม่ในอุตสาหกรรมน้ำมันจะเข้ามาแข่งขันนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากในด้านการผลิตต้องใช้เงินทุนจำนวนมาก เพื่อบริหารธุรกิจน้ำมันให้มีประสิทธิภาพ และในด้านการขายปลีกที่เป็นแบบผู้ขายน้อยราย มีผลทำให้พฤติกรรมการแข่งขันทางด้านราคาไม่รุนแรง การตัดราคาขายจะดึงดูดลูกค้าได้ในระยะสั้น เพราะในที่สุดคู่แข่งก็จะลดราคาลงมาซึ่งจะนำไปสู่สงครามราคาได้ บริษัทน้ำมันส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ราคา เช่น การให้บริการที่ดี การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ และการโฆษณา เป็นต้น (สมบุญ ศิริชัยนฤมิตร, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิบูลย์ พรหมเพียงชัย ที่ระบุนโยบายการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงมีแนวโน้มไปในทางเดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและยอดการจำหน่ายรถยนต์ สถานีบริการน้ำมันไม่เน้นการแข่งขันด้านราคา แต่จะมีพฤติกรรมการตั้งราคาตามกัน และเน้นกลยุทธ์การแข่งขันแบบไม่ใช่ราคา เช่น เน้นการบริการ การดูแลสถานีบริการ และบริการเสริมพิเศษ แทน (วิบูลย์ พรหมเพียงชัย, 2542 อ้างถึงใน สุระประวัติวิถีสุข, 2545: 6)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า การให้บริการที่ดี การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ และการโฆษณา ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจประเภทนี้เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการเงิน นั่นคือ ธุรกิจน้ำมันล้วนต้องการบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ทางเทคนิคที่เพียงพอ จึงจะสร้างให้เกิดขีดความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการเพื่อสร้างศักยภาพในเชิงการผลิตและการบริการได้อย่างต่อเนื่อง แต่การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้นจะต้องมีการพัฒนาและมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์การเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน องค์การจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์การต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลต่อความสำเร็จของการมา

ทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออก จากงานลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจาก บทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กร อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับตลาดได้ นอกเหนือจากคุณประโยชน์ที่เกิดแก่องค์กรแล้ว ขณะเดียวกันก็ยังส่งผลในภาพรวมของประเทศอีกด้วยในรูปของการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการ เปลี่ยนงานของคนในประเทศ การเพิ่มผลผลิตของประเทศ หรือเพิ่มคุณภาพงาน เป็นต้น (Mathieu and Zajac, 1990) จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่มีค่าอันนับ เป็นศักยภาพให้องค์กรฝ่าอุปสรรคยามวิกฤต ช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

หากจะวัดว่าพนักงานผูกพันและรักองค์กรเพียงใดนั้น ดูได้จากอัตราการลาออก เพราะ หากตัวเลขสูงแสดงถึงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (มนูญ สวรรค์คุณากร, ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ Vasu, Stewart และ Garson (1990:349) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นการลดปัญหาการขาดงาน ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือย้าย องค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ลดปัญหาด้านการละทิ้ง งาน

องค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกของ พนักงาน ซึ่งมีอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งพนักงานที่ลาออกเหล่านั้นส่วนหนึ่งเป็นพนักงาน ที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร เมื่อพนักงานเหล่านั้น ลาออกส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรอันจะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำให้เกิดความล่าช้าใน การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการสูญเสียเงินลงทุนและเวลาในการสรรหา คัดเลือก และการ ฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความสามารถและศักยภาพทัดเทียมกับพนักงานเดิมที่ได้ลาออกไป จากสถิติการลาออกของพนักงานในช่วงปี 2547 จนถึงเดือนพฤษภาคม 2550 พบว่า มีอัตราการ ลาออกของพนักงานที่สูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ



ภาพที่ 1.2 อัตราการลาออกของพนักงานระหว่างปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2550

ที่มา: แผนบุคคลของบริษัท ระยะเวลาของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) (2550)

จากการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กร เพื่อหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจากองค์กร ตลอดจนพนักงานที่อยู่ในองค์กรทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ทำงานเพื่อองค์กรต่อไป เพราะทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของพฤติกรรมหลายๆ อย่าง เช่น เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้มีความพยายามที่จะทำงานมากขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานในระดับดี อยู่กับองค์กรได้นาน ลดการขาดงาน ตลอดจนลดอัตราการลาออกจากงานด้วย (Steers and Porter, 1983) สอดคล้องกับที่ Porter and Smith (1970 cite in Mowday *et al.*, 1982: 27) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้คล้ายกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของบุคคลต่อองค์กรส่งผลให้พนักงานมีลักษณะ 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตน้ำมันที่ได้รับความนิยมเชื่อถือแห่งหนึ่งในตลาดหลักทรัพย์ โดยการศึกษาในครั้งนี้จะเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อจะได้หาวิธีเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เหมาะสม และเพื่อรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงของบริษัทไว้ อันจะส่งผลให้บริษัทมีความมั่นคงเพิ่มขึ้นขีดความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมน้ำมันตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 **ขอบเขตของประชากร** การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2550 จำนวน 263 คน

1.3.2 **ขอบเขตของเนื้อหา** ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3.3 วิธีการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการฝ่าย ของบริษัท ระยะเวลาเพียงวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในทางวิชาการ ผลการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)
2. ประโยชน์ในด้านการนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ดังนี้
 - 2.1 ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อหาวิธีเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสม
 - 2.2 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงของบริษัทต่อไป

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุตัว อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระดับตำแหน่งของพนักงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 ทักษะคติต่อองค์กร
 - 1.2 องค์กรเป็นที่พึงได้
 - 1.3 โอกาสความก้าวหน้าและความเติบโตในงาน / อาชีพ
 - 1.4 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง
 - 1.5 ความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ
 - 1.6 ความท้าทายของงาน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ
 - 1.8 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.9 ภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

นียมศัพท์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดนียมศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ระยะเวลาเพียงวีรฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจปิโตรเลียมที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของพนักงานแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระดับตำแหน่ง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพนักงาน มีหน่วยเป็นปี

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่เริ่มเข้าทำงานกับบริษัทเอกชนแห่งนี้จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพนักงาน มีหน่วยเป็นปี

อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันในบริษัทเอกชนแห่งนี้ตั้งแต่วันที่เริ่มดำรงตำแหน่งจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยเป็นปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสในปัจจุบันของพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น สถานภาพโสด สมรส หม้าย และหย่า

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน จำแนกเป็น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และปริญญาโท

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือที่เราเรียกว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ระยะเวลาเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538: 17) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คนๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับในองค์กรใดๆ ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่กว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะจะเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมดมิใช่เพียงแค่ตัวบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าสิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday, Porter and Steers (1982: 27) และ Northcraft and Neale (1990: 464-465) ที่ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่า คือความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับ องค์กรใดองค์กรหนึ่ง เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็น

ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรคิให้องค์การดีขึ้น

Kanter (1968 cited in Steers and Porter, 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Herbert (1976: 416-417) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Sheldon (1971 cited in Mowday, Porter and Steers, 1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นการประเมินองค์การในเรื่องบวกและจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลนั้นกับองค์การ

Steers (1977) และ Baron and Greenberg (1990: 181) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ

Steers and Porter (1983: 442-443) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Schalk and Freese (1997: 109) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจกันมาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, 34) คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้ อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงานขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover) อัตราการเข้าออกจางานของพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร นานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวา ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของพนักงานในองค์กรซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่พนักงานในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตน

เป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในด้านค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ และบทบาท ความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Steers (1997: 48-57) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของพนักงานในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

Nancy R. Lockwood (SHRM, 2007, March 52) ก็มีแนวคิดสอดคล้องกันในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อควมมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เช่นเดียวกับ ภรณ์มหานันท์ (2539 : 97) ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง (ตามความเห็นของ March & Simon ในปี 1985)
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏตามผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday และ Boulian ในปี 1974
3. โดยเหตุที่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

Fazzi (1994: 17-19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าไป

Gallup Organization (อ้างถึงใน SHRM Research “Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage, 2007, March 52) ได้แบ่งระดับพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Employees) คือพนักงานที่มีความทุ่มเทและรู้สึกเกี่ยวพัน / ผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลให้ค่านิ่งถึงความก้าวหน้าขององค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not - engagement Employees) คือพนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานไปวันๆ และไม่มี ความทุ่มเทให้กับงาน
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengagement Employees) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

Kanter (1968 cited in Mowday, Porter and Steers, 1982) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรด้วยสาเหตุต่างๆ กัน ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความ รู้ ความเข้าใจของบุคคล โดยค่านิ่งถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์กร อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กร และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็就不用การต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Hewitt Associates ให้มุมมองว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร

จึงเห็นได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดีโดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนตัวกระตุ้น หรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเหนียวแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การและเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของคุณค่าต่อองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งกล่าวว่องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของคุณค่าที่อยู่นบนพื้นฐานของการลงทุนที่คุณค่าให้กับองค์การและผลตอบแทนที่คุณค่าได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของคุณค่าต่อองค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

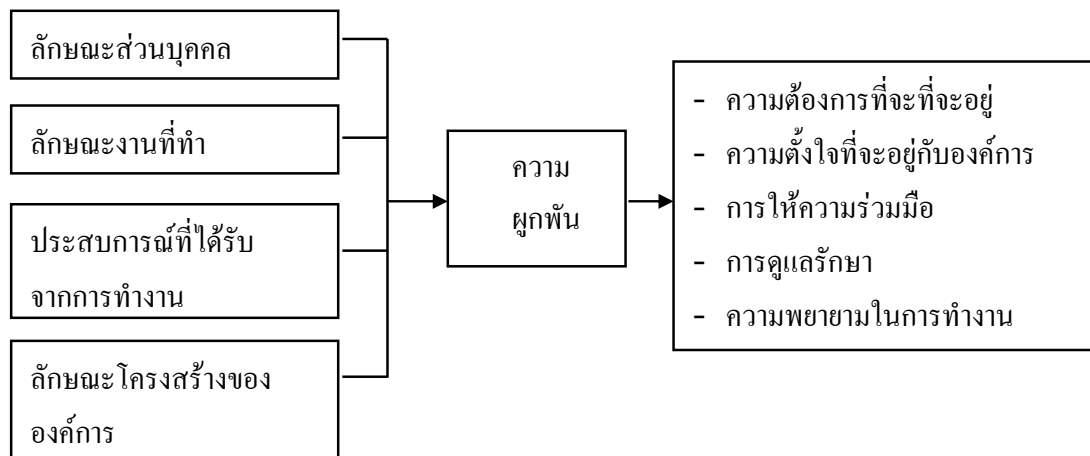
Mowday, Porter, and Steers (1982: 29-31) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกันคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job or Role-related) ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความคลุมเครือของบทบาท

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ

4. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: Mowday, Porter, and Steers (1982: 31)

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจ และการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่างค์การไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Hewitt Associates กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถแยกเป็น 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์การ (Culture / Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

สุรัสวดี สุวรรณเวช (บทคัดย่อ : 2549) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. โอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ
2. ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญ
3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ

ดังนั้นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ คือ การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญต่อองค์การ หรือ งาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การบริหาร และองค์การควรมีการจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพให้แก่พนักงานได้รับรู้

Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่

- อายุ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก

- อิสระในงาน
- ลักษณะเฉพาะของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ทักษะที่หลากหลาย
- ความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

- ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- การพึ่งพาองค์การ
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์การ ตลอดจนทำให้้องค์การสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับ้องค์การตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อ้องค์การได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อ้องค์การในระดับสูงก็จะทำ้องค์การก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ้องการที่

จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวความคิดของ Meyer and Allen (1997) ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม และปัจจัยที่ผู้วิจัยคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับตำแหน่งของพนักงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่
 - โอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ
 - ความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ
 - ความท้าทายของงาน
 - การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ
 - ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง
 - องค์กรเป็นที่พึงได้
 - ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ทัศนคติต่อองค์กร
 - ภาวะผู้นำ

ปัจจัย	ที่มาของแนวคิด / งานวิจัย
<u>ปัจจัยส่วนบุคคล</u> <ul style="list-style-type: none"> ● อายุ ● อายุงาน 	Meyer and Allen Meyer and Allen
<u>ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</u> <ul style="list-style-type: none"> ● โอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ ● ความรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญ ● การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ ● ความท้าทายของงาน ● ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ● องค์การเป็นที่พึงได้ ● ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ● ทักษะติดต่อองค์การ ● ภาวะผู้นำ 	สุรัสวดี สุวรรณเวช สุรัสวดี สุวรรณเวช Meyer and Allen / สุรัสวดี สุวรรณเวช Meyer and Allen สุรัสวดี สุวรรณเวช Meyer and Allen Meyer and Allen สุรัสวดี สุวรรณเวช Hewitt Associates

ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงที่มาของแนวคิดในการศึกษาวิจัย

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชนที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการ

นำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีตัวแปร 5 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและนโยบายและการบริหารขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยส่วนบุคคล 1 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .7954 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.26

สรายุทธ ปฏิมาประการ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 270 คน พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ 3) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .001 และ .01 ตามลำดับ 4) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .631$)

สุดฤทัย เตชะไทรภพ (2541) ศึกษาผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้ประชากรที่ศึกษาจำนวน 238 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ มีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมและความเครียด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความเครียด 3) แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกันมีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การ

สนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5) ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยการศึกษาจากงานวิจัย บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การแล้ว ทำการคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ซึ่งมีวิธีการคัดเลือก 3 วิธี คือ ในส่วนของงานวิจัย ทำการคัดเลือกด้วยวิธีการนับคะแนนเสียง โดยพิจารณาถึงผลการศึกษามีนัยสำคัญ และวิธีของ Schmidt & Hunter โดยพิจารณาที่ค่าขนาดของอิทธิพล หรือค่าความสัมพันธ์เฉลี่ย ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในบริบทของสังคมไทย และใน ส่วนของบทความใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า การคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์การในส่วนของงานวิจัยนั้น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานต่อองค์การในระดับปานกลาง (0.41-0.60) คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ขององค์การเป็นที่พึงได้ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์การ ขณะที่ยังปัจจัยในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน / สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ (0.21-0.40) และใน ส่วนของบทความพบว่า ปัจจัยในด้านภาวะผู้นำ โอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ / แสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด 5 อันดับแรก และเมื่อนำ วิธีการศึกษาทั้ง 3 วิธีมาเปรียบเทียบกัน พบว่ามีปัจจัย 3 ปัจจัยที่มีความเหมือนกันคือ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

อรัญญา สุวรรณวิภ (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการขึ้นไปใน บริษัทยุคคอม ปี พ.ศ.2539 รวมทั้งสิ้น 320 คน พบว่า พนักงานของบริษัทยุคคอมมีความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงาน ที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปาน กลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงาน-พนักงาน อาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ งานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่มสามารถทำนายความผูกพันต่อ องค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัวคือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีตัวทำนายที่ดี คือ สถานภาพสมรส งานที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระ ในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวทำนาย ที่ดีที่สุดคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กรเภสัชกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเภสัชกรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี จำนวน 219 ราย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-40 ปี สมรสแล้ว สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานมาแล้วกว่า 12-22 ปี 2) ระดับความผูกพันของพนักงานที่ มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการ

ปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร 4) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และสายการปฏิบัติงาน

ประนอม กิตติดุขฎฐธรรม (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มขององค์กร มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและมีความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เกศรี ศิริเสถียร (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทในเครือเกษร จำนวน 202 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ คือ ลักษณะงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วมการบริหาร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 54.6

ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี (2543) ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยเป็นพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งซึ่งมีการ

ออกแบบงานตามลักษณะสายการผลิตแบบท่อและแบบผสม จำนวน 506 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง และมีความผูกพันต่องานในระดับปานกลาง 2) กลุ่มพนักงานแผนกสายการผลิตแบบท่อก็มีการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทักษะของงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานแผนกสายการผลิตแบบผสมเพียงด้านเดียว ส่วนการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านที่เหลือคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงานของพนักงานทั้ง 2 แผนกไม่แตกต่างกัน 3) ในสายการผลิตแบบท่อ กลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายทักษะสูง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสูง ความสำคัญของงานสูง และมีอายุมาก จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานกลุ่มอื่น 4) ในสายการผลิตแบบผสม กลุ่มพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานสูง รับรู้ผลสะท้อนกลับจากงานสูง และเป็นโสด จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานกลุ่มอื่น

เชมฐาณีย์ สรโชติ (2544) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท เยนเนอรัล เอนยีเนียร์ริง จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัท เยนเนอรัล เอนยีเนียร์ริง จำกัด (มหาชน) จำนวน 133 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่มีความรู้สึกในบรรยากาศขององค์กร และมีลักษณะงานที่ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 147 คน พบว่า 1) พนักงานบริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง 2) พนักงานบริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานบริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โอจี เปเปออร์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิไล ทองทวี (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก ประชากรที่ศึกษาจำนวน 124 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์การทัศนคติต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2540) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) อายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วีณา บุญแสง (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 238 คน พบว่า 1) พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานที่มีรายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกันมีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พนักงานมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 5) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 269 คน พบว่า 1) พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 17.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 22.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร อายุงานในองค์กรและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 13.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 9.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อิสเรศ รุ่งณรงค์ศิริ (2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ระดับปฏิบัติการ) จำนวน 348 คน พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานและระดับตำแหน่ง) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 2) ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ลักษณะประสบการณ์ จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อ

องค์การได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ และทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 60.4

ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท ธานกรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยการสำรวจพนักงานบริษัท ธานกรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน ด้วยแบบสอบถาม พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง เกี่ยวกับด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำท้าทาย งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมใจ ด้านศิริสมบุญ และ วศินี บุรกีจ (2548) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอครอบคลุมผลิตภัณฑ์น้ำมันเบนซินและดีเซล (Condensate Splitter) และน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Lube Base Oil) จำนวน 308 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ ในรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และด้านการนี้ถึงองค์การในทางที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ แบ่งได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรม ระยะเวลาทำงานที่บริษัท และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ Cramer's V คิดเป็นร้อยละ 16.1

2.2 จำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้า และการเติบโตในการทำงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 8 ด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความมั่นคงในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 270 คน พบว่า 1) พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถรวมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 22.6

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Steers (1977) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ที่ทำงานในภาครัฐทางภาคตะวันตกของ

สหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความหลากหลายของงาน ความอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่เกิดความคลุมเครือในบทบาท จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Han *et al.* (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศเกาหลีใต้ โดยทำการศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มสาขาอาชีพในโรงพยาบาล ได้แก่ นักกายภาพ พยาบาล เจ้าหน้าที่/เสมียน นักเทคนิค และคนงานทั่วไป จำนวน 511 คน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง 322 คน (63%) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจำนวน 162 คน (31.7%) มีค่าเฉลี่ยของอายุ อายุงาน และการศึกษาเป็น 31.0, 4.6 และ 14.4 ปีตามลำดับ และยังพบว่ามีปัจจัยอีก 10 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (.494) ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุด ตามมาด้วย การบรรลุตามความคาดหวัง (.427) โอกาสก้าวหน้าในงาน (-.263) อิสระในการทำงาน (.226) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (-.134) ความยุติธรรม (.130) การแสดงความรู้สึกในทางบวก (.125) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (.115) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (.100) และการแสดงความรู้สึกในทางลบ (-.089) โดยปัจจัยทั้ง 10 นั้นมีผลกระทบทางตรงมากกว่าผลกระทบทางอ้อม ซึ่งสัดส่วนของผลกระทบโดยตรงต่อผลกระทบทั้งหมดในแต่ละปัจจัยแบ่งได้ดังนี้ ความพึงพอใจ 100%, ความยุติธรรม 97.1%, โอกาสก้าวหน้า 88.2%, บรรลุความคาดหวัง 69.1%, อิสระในการทำงาน 64.6%, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 63.5%, ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ 54.5%, การมีส่วนร่วมในการทำงาน 44.0%, การแสดงความรู้สึกในทางลบ 32.6% และการแสดงความรู้สึกในทางบวก 10.4% ผลการวิเคราะห์ระบุว่าความพึงพอใจไม่ได้เป็นปัจจัยเพียงตัวเดียวที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่ตัวแปรทั้งหมดเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

Becker *et al.* (1996 cited in Schultz and Schultz, 2002 : 252) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับการลาออกและการขาดงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ข้อความดังกล่าวพิสูจน์โดยการศึกษาวิจัยในกลุ่มนักศึกษาจำนวน 469 คน นักวิจัยไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กร ผลการศึกษากลับพบว่า ผลการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานของตนเอง ทำให้เราคาดเดาได้ว่า ความผูกพันกับองค์กรอาจมีผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ ความจงรักภักดีต่อหัวหน้างานนั่นเอง

Cooper (1998) กล่าวถึงการศึกษาถึงความตั้งใจลาออกของพยาบาลว่าเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน หรือความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมของความตั้งใจที่จะลาออก ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก ส่วนความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ตัวแปรควบคุมได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร และการทำงาน 12 ชั่วโมง พบว่ามีทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมกับความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนและความตั้งใจที่จะลาออก

Ellemers, deGilder and Hevel (1998 cited in Schultz & Schultz ,2002 : 253) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารระดับสูง เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ซึ่งน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่าใช้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งที่สนับสนุนความคิดนี้ งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาจากพนักงานจำนวน 977 คนในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ความผูกพันที่พนักงานมีต่อทีมงาน มีความแตกต่างกับ ความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสำคัญต่อพนักงานมาก

Jaramillo, Mulki and Marshall (2002) ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานชาย โดยใช้ระยะเวลาวิจัย 15 ปี จาก 14 ประเทศ และผสมกันระหว่างพนักงานชายและไม่ใช้พนักงานชาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทางบวกและมีอำนาจมากกับพนักงานชายมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่พนักงานชาย

Hrebiniak and Alutto (1972 : 55) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง เนื่องจากผู้ที่มีอายุสูงจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับ

ระบบภายในองค์กรมากและพบว่า หญิงมีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่าชาย รวมทั้งคนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งจูงใจก็ตาม

Gusky (1966 : 488-501) ศึกษาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของผู้จัดการกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับ ม.ปลาย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับม.ปลาย มีโอกาสที่จะย้ายออกไปทำงานที่อื่นน้อยกว่าผู้จัดการที่จบปริญญาตรี

Vandenberg and Scarpello (1990 : 60-67) ศึกษาบุคลากรของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 455 คน พบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Lincoln and Kalleberg (1990 : 116) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกัน พบว่า คุณภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

องค์กรที่ทำการศึกษา

บริษัท ระยะเวลาเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี โดยดำเนินการแปรสภาพคอนเดนเสทเรซซิดีว (CR) ซึ่งเป็นวัตถุดิบผลพลอยได้จากบริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน (ATC) เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียมและปิโตรเคมีที่มีคุณภาพอันได้แก่

- น้ำมันดีเซลหมุนเร็ว
- น้ำมันเตา
- เคมีภัณฑ์

โดยบริษัทฯ ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติการค้าน้ำมัน
เชื้อเพลิง พ.ศ. 2543 ปัจจุบันบริษัทมีโรงงานอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
และมีคลังเก็บน้ำมันจำนวน 3 คลัง ได้แก่ นครสวรรค์ นครราชสีมา และชลบุรี มีจำนวน
พนักงาน ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ทั้งหมด 263 คน

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการวิจัย

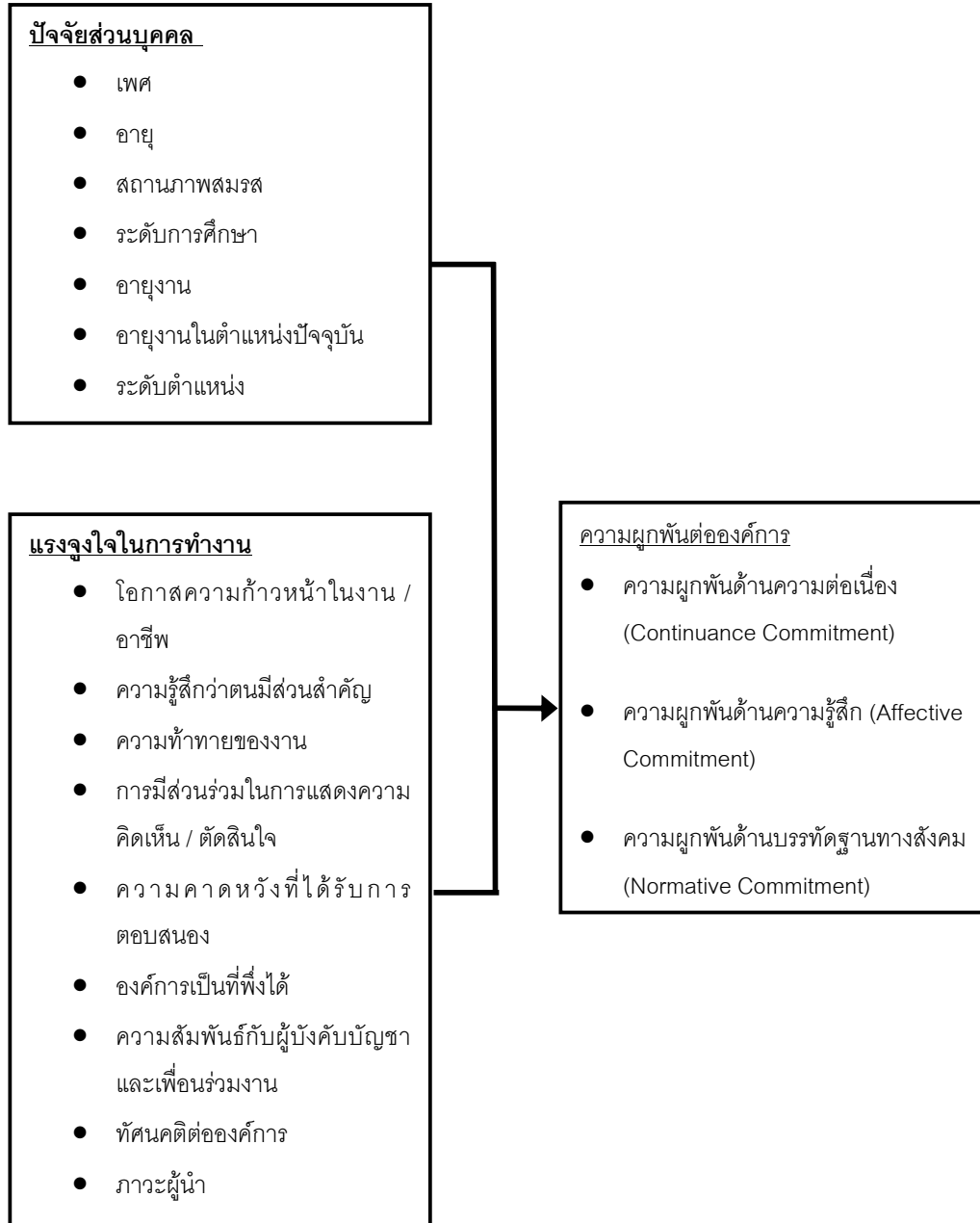
การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวรี ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. การประมวลผลข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยข้างต้น สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดังนี้

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1 อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาทำงานที่บริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่รู้สึกว่ามีโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่รู้สึกว่ามีส่วนสำคัญแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัท ระยะเวลาเที่ยววิทยุแอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ดำเนินธุรกิจปีโตรเลียมและปิโตรเคมี มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 263 คน (ยอด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2550)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิลำเนาและข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุตัว อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์ใช้ข้อมูลจากบทความ เอกสาร และแนวคิดต่างๆ มาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ ครอบคลุมคำถามเกี่ยวกับ โอกาสโอกาสความก้าวหน้าในงาน / อาชีพ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง องค์การเป็นที่พึงได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์การ และภาวะผู้นำ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดที่มาของข้อคำถามส่วนที่ 2

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ประเด็นคำถาม	ค่าของคำถาม
ตัวแปรอิสระ 1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	1.1 ทักษะติดต่อ	ข้อ 1. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน	+
	องค์การ	ข้อ 4. ท่านไม่รู้สึกแตกต่างในความเป็นพนักงานของบริษัทแม้ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน	+
		ข้อ 12. ท่านจะแนะนำบริษัทให้กับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า	+
	1.2 องค์การเป็นที่พึงพิงได้	ข้อ 3. ท่านมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	+
		ข้อ 13. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของบริษัท	+
	1.3 โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน	ข้อ 14. เมื่อปีที่ผ่านมานี้ ท่านได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน	+
		ข้อ 21. การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน	+
		ข้อ 25. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้	+
	1.4 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง	ข้อ 2. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ต้องการแล้ว	+
		ข้อ 22. ถ้าตั้งใจทำงาน บริษัทจะให้การยอมรับและตอบสนองตามที่ท่านคาดหวัง	+
	ข้อ 24. ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากบริษัท	-	

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดที่มาของข้อคำถามส่วนที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ประเด็นคำถาม	ค่าของคำถาม
1.5 ความรู้สึก ว่าตนมีส่วน สำคัญ		ข้อ 6. สิ่งที่เป็นบริษัทปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า	+
		ข้อ 20. โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน	+
		ข้อ 23. แม้ท่านจะมาทำงานหรือไม่ งานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบก็ยังดำเนินต่อไปได้	-
		ข้อ 32. จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน	-
1.6 ความทำ หายของงาน		ข้อ 5. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง	+
		ข้อ 7. ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้เป็นการที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ	-
		ข้อ 18. งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่ เกินความสามารถของท่าน	+
		ข้อ 9. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เข้ามา	-
		ข้อ 10. เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมาเรียนรู้ระบบการทำงานที่ แปลกใหม่	-
1.7 การมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ		ข้อ 26. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอ ข้อคิดเห็นเป็นประจำ	+
		ข้อ 11. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	+
		ข้อ 17. ข้อคิดเห็นของท่านมักจะถูกปฏิเสธจากบุคคลใน บริษัทเสมอ	-
		ข้อ 27. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเพื่อให้มีการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+

ตารางที่ 3.1 แสดงรายละเอียดที่มาของข้อคำถามส่วนที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ประเด็นคำถาม	ค่าของคำถาม
	1.8	ข้อ 19. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง	+
	สัมพันธภาพกับ	ข้อ 29. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ	+
	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ข้อ 15. ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในบริษัทนี้	+
		ข้อ 8. ผู้บังคับบัญชากับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี	+
		ข้อ 16. ท่านมีความสุขที่มีผู้บังคับบัญชาเช่นนี้	+
	1.9 ภาวะผู้นำ	ข้อ 28. ผู้บังคับบัญชามี Feedback ให้ท่าน	+
		ข้อ 33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	+
		ข้อ 30. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน	+
		ข้อ 31. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและชี้แนวทางให้ท่าน	+
		ข้อ 34. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างและได้ถ่ายทอดให้ท่าน	+

เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในแต่ละข้อคำถามจะให้เลือกตอบได้เพียงระดับเดียว ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลคะแนนของข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ระดับต่ำที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	1.00-1.80
ระดับน้อย	มีคะแนนระหว่าง	1.81-2.60
ระดับปานกลาง	มีคะแนนระหว่าง	2.61-3.40
ระดับสูง	มีคะแนนระหว่าง	3.41-4.20
ระดับสูงที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	4.21-5.00

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่นำมาจากการแปลจากต้นฉบับของ Meyer and Allen (1997) และได้นำมาดัดแปลงให้มีความเหมาะสม ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
3. ความผูกพันด้านต่อองค์กรบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ตารางที่ 3.2 แสดงรายละเอียดที่มาของข้อคำถามส่วนที่ 3

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรย่อย	ประเด็นคำถาม	ค่าของคำถาม	
ตัวแปรตาม				
2. ปัจจัยความผูกพันของพนักงาน	2.1 ด้านต่อเนื่อง	ข้อ 1 ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมาก	+	
		แล้ว ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น		
		ข้อ 4. ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากบริษัทนี้คือโอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก	+	
		ข้อ 7. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม	+	
			ข้อ 9. ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากบริษัทในขณะนี้	+
	2.2 ด้านความรู้สึ	ข้อ 2. ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้	+	
		ข้อ 3. ท่านไม่รู้สึ	-	
		ข้อ 6. ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของท่านด้วย	+	
		ข้อ 8. ท่านไม่รู้สึ	-	
	3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ข้อ 5. ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้	+	
		ข้อ 10. บริษัทนี้มีบุญคุณกับท่านมาก	+	
		ข้อ 11. บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	+	
ข้อ 12. แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัทในขณะนี้		+		

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย

ปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ตัดสินใจไม่ได้ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ผู้ตอบเลือกเพียงระดับเดียว ซึ่งแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
เห็นด้วยปานกลาง	6	2
เห็นด้วยเล็กน้อย	5	3
ตัดสินใจไม่ได้	4	4
ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	3	5
ไม่เห็นด้วยปานกลาง	2	6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7

การแปลผลคะแนนของข้อความความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ระดับต่ำที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	1.00-2.20
ระดับน้อย	มีคะแนนระหว่าง	2.21-3.40
ระดับปานกลาง	มีคะแนนระหว่าง	3.41-4.60
ระดับสูง	มีคะแนนระหว่าง	4.61-5.80
ระดับสูงที่สุด	มีคะแนนระหว่าง	5.81-7.00

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบในเรื่องเนื้อหาและภาษาที่ชัดเจนตรงประเด็น แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป
2. นำแบบแบบสอบถามและทดสอบที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด
3. นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถาม จำนวน 263 ชุด
2. ติดตามเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์
3. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแจกให้กับพนักงานของบริษัทแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งจะใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายและแปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายและแปลความหมาย

ของข้อมูล

4. ค่า t-test ทดสอบความแตกต่าง

กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ระวังอภัยเพื่อวิฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย) จนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ได้แบบสอบถามทั้งสิ้น 194 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 73.76 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ใน 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึงได้ โอกาสความก้าวหน้าหรือความเติบโตในงาน / อาชีพ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงภาวะผู้นำ

4.3 ข้อมูลแสดงร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

4.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
สมมติฐานที่ 1 อายุที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาทำงานที่บริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

4.4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีความรู้สึกว่างค์การมีส่วนสำคัญแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

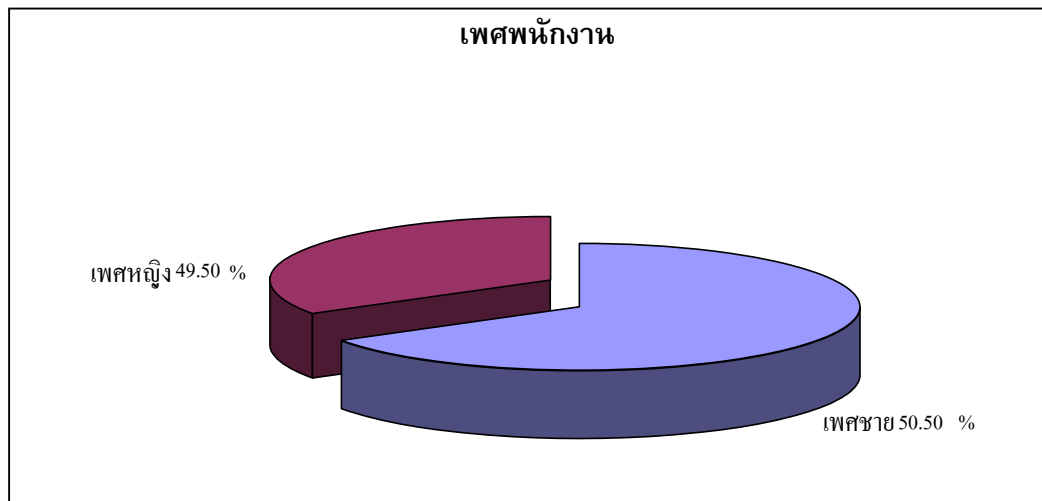
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 194 คน เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาทำงานที่บริษัท และอายุตัว โดยการหาค่าร้อยละ ปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

(N = 194)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	50.50
หญิง	96	49.50
รวม	194	100

จากตารางที่ 4.1 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

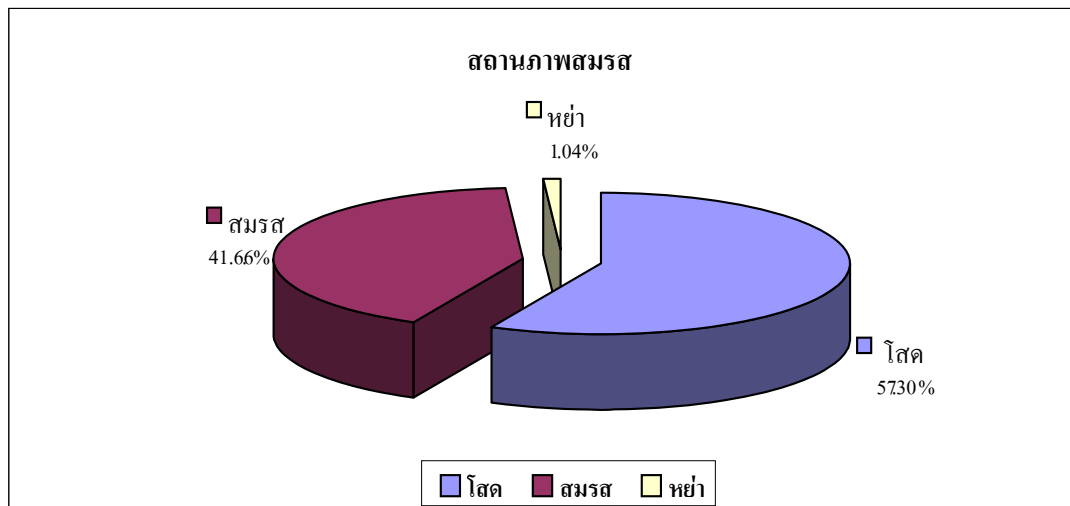
จากตารางและแผนภูมิที่ 4.1 แสดงว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งเพศชายและเพศหญิงในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

(N=192)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	110	57.30
สมรส	80	41.66
หย่า	2	1.04
รวม	192	100

จากตารางที่ 4.2 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



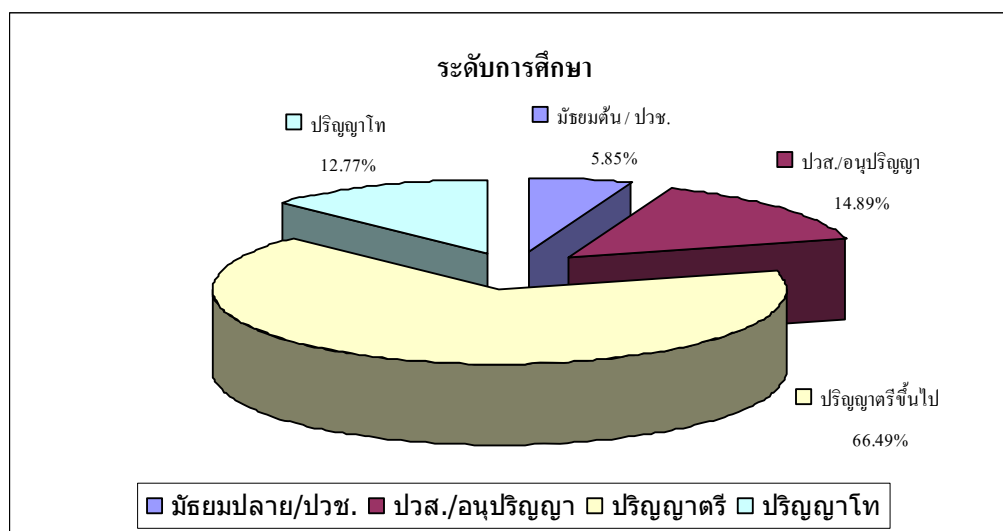
แผนภูมิที่ 4.2 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

จากตารางและแผนภูมิที่ 4.2 แสดงว่าพนักงาน ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.30 และสถานภาพสมรส มีจำนวนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 41.66 และหย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.04

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมต้น - ปวช.	11	5.85
ปวส.หรืออนุปริญญา	28	14.89
ปริญญาตรี	125	66.49
ปริญญาโท	24	12.77
รวม	188	100

จากตารางที่ 4.3 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



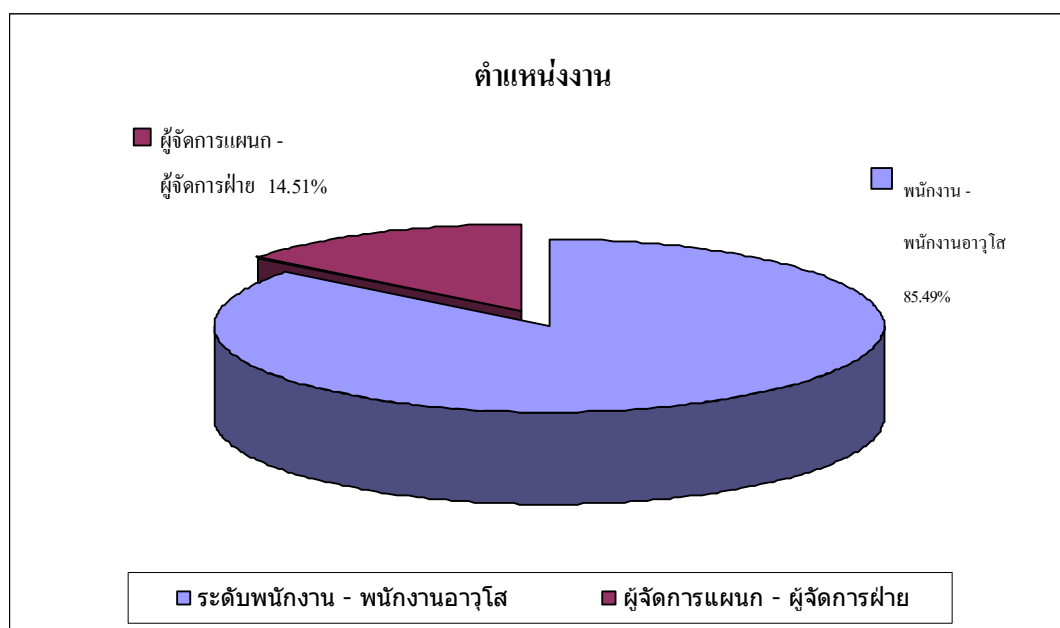
แผนภูมิที่ 4.3 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางและแผนภูมิที่ 4.3 แสดงว่าพนักงาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.49 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 14.89 ปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 12.77 และมีผู้จบการศึกษาระดับปวช.หรือมัธยมปลายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส (Operator)	165	85.49
ระดับผู้จัดการแผนก - ผู้จัดการฝ่าย	28	14.51
รวม	193	100

จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.4 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากตารางและแผนภูมิที่ 4.5 แสดงว่าพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานและพนักงานอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 85.49 รองลงมาคือระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้จัดการแผนกและผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 14.51

ตารางที่ 4.5 แสดงอายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุตัว		(N=187)
รายการ	ค่าเฉลี่ย (ปี)	SD
อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	32.26	4.82

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่าอายุเฉลี่ยของพนักงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 32.26 ปี

ตารางที่ 4.6 แสดงอายุงานเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน		(N= 189)
รายการ	ค่าเฉลี่ย (ปี/เดือน)	SD
1. อายุงานในบริษัท	4 ปี 10 เดือน	2.60
2. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	4 ปี 3 เดือน	2.63

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานที่บริษัทเฉลี่ย 4 ปี 10 เดือน และมีอายุงานในตำแหน่งเฉลี่ย 4 ปี 3 เดือน

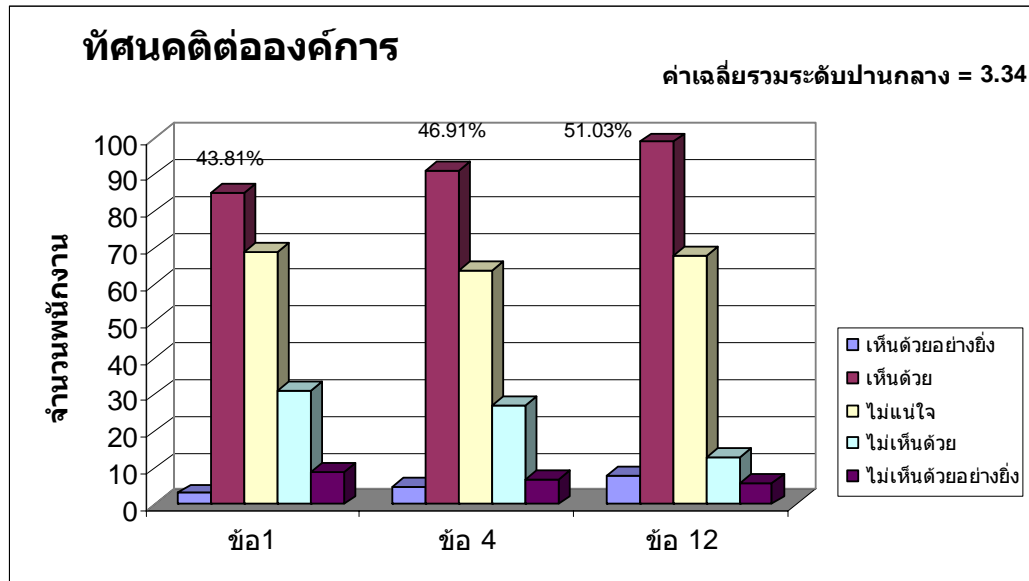
4.2 ข้อมูลแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

นำเสนอข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทระยะของเพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) ใน 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งได้ โอกาสความก้าวหน้าหรือความเติบโตในงาน/อาชีพ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัย
ทัศนคติต่อองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ข้อ 1. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคน	3 (1.55)	85 (43.81)	69 (35.57)	31 (15.98)	6 (3.09)	3.25	ปานกลาง
ข้อ 4. ท่านไม่รู้สึกร่างแตกต่างในความเป็นพนักงานของบริษัทแม้ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน	5 (2.58)	91 (46.91)	64 (32.99)	27 (13.92)	7 (3.61)	3.31	ปานกลาง
ข้อ 12. ท่านจะแนะนำบริษัทให้กับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า	8 (4.12)	99 (51.03)	68 (35.05)	13 (6.70)	6 (3.09)	3.46	สูง
รวม						3.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร

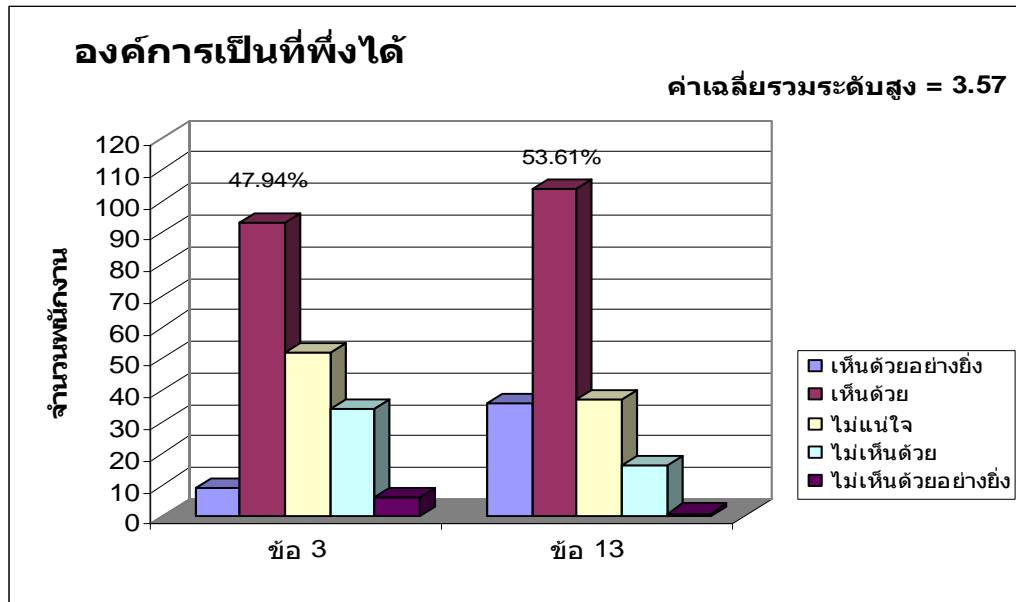
จากตารางที่ 4.7 และแผนภูมิที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 12 (ท่านจะแนะนำบริษัทให้กับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า) โดยมีค่าร้อยละถึง 51.03 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 4 (ท่านไม่รู้สึกแตกต่างในความเป็นพนักงานของบริษัทแม้ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน) มีค่าร้อยละ 46.91 ส่วนในหัวข้อที่ 1 มีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด (ท่านคิดว่าบริษัทให้ความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคน) มีค่าร้อยละ 43.81

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยองค์การเป็นที่พึงได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย		
ข้อ 3. ท่านมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ระบบเทคโนโลยีที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อ การทำงาน	9 (4.64)	93 (47.94)	52 (26.80)	34 (17.53)	6 (3.09)	3.34	ปานกลาง
ข้อ 13. ในสถานการณ์ปัจจุบันท่าน รู้สึกห่วงใยอนาคตของ บริษัท	36 (18.56)	104 (53.61)	37 (19.07)	16 (8.25)	1 (0.52)	3.81	สูง
รวม						3.57	สูง

จากตารางที่ 4.8 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยขององค์การเป็นที่พึงได้

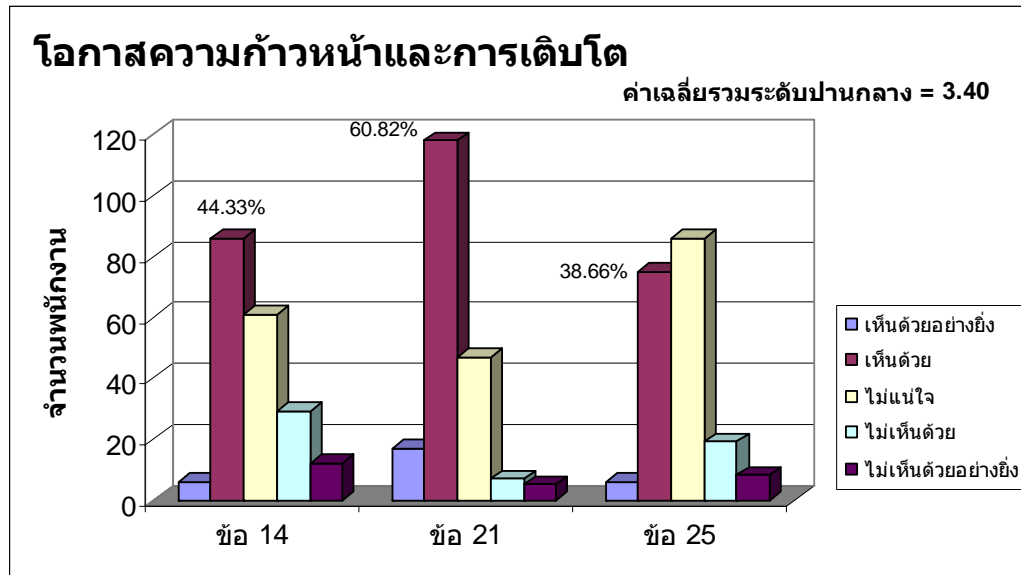
จากตารางที่ 4.8 และแผนภูมิที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยขององค์การเป็นที่พึงได้ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การเป็นที่พึงได้ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 13 (ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของบริษัท) โดยมีค่าร้อยละ 53.61

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าและ การเติบโตในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	ข้อ 14. เมื่อปีที่ผ่านมา ท่านได้มี โอกาสที่ เรียนรู้และเติบโตใน ที่ทำงาน	6 (3.09)	86 (44.33)	61 (31.44)	29 (14.95)		
ข้อ 21. การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน	17 (8.76)	118 (60.82)	47 (24.23)	7 (3.61)	5 (2.58)	3.70	สูง
ข้อ 25. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ ประสบความสำเร็จ ตาม เป้าหมายของสายอาชีพใน บริษัทนี้ได้	6 (3.09)	75 (38.66)	86 (44.33)	19 (9.79)	8 (4.12)	3.27	ปานกลาง
รวม						3.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยโอกาสความก้าวหน้า และการเติบโตในการทำงาน

จากตารางที่ 4.9 และแผนภูมิที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัย โอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40

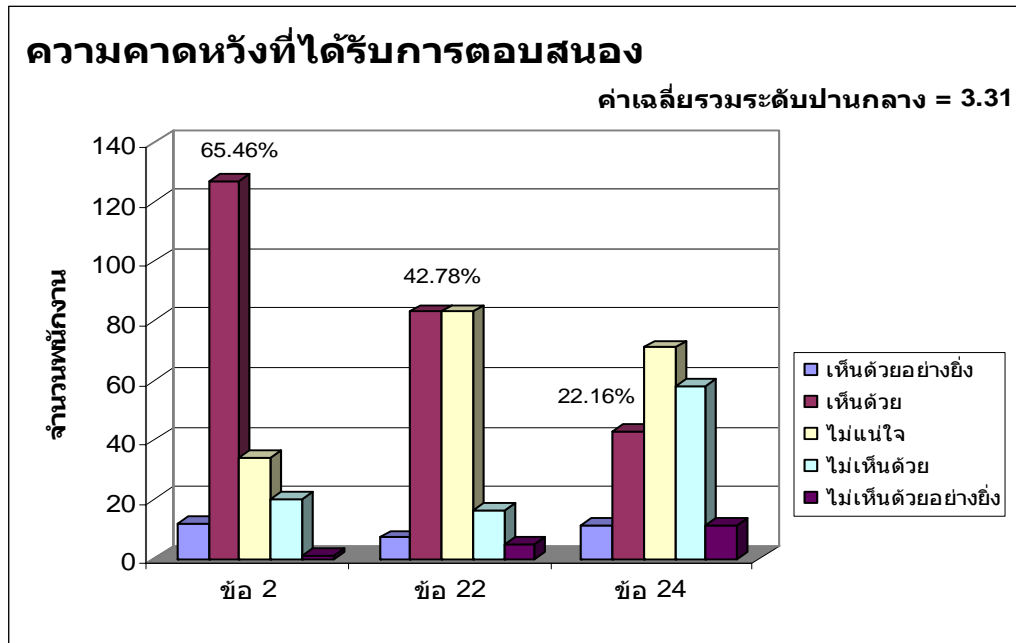
หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 21 (การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน) โดยมีค่าร้อยละถึง 60.82 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 14 (ในปีที่ผ่านมาท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน) มีค่าร้อยละ 44.33 ส่วนใน หัวข้อที่ 25 มีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด (ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้) มีค่าร้อยละ 38.66

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความ คิดเห็น
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง		
ข้อ 2. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ต้องการแล้ว	12 (6.19)	127 (65.46)	34 (17.53)	20 (10.31)	1 (0.52)	3.66	สูง
ข้อ 22. ถ้าตั้งใจทำงาน บริษัทจะให้การยอมรับและตอบสนองตามที่ท่านคาดหวัง	7 (3.61)	83 (42.78)	83 (42.78)	16 (8.25)	5 (2.58)	3.37	ปานกลาง
**ข้อ 24. ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากบริษัท	11 (5.67)	43 (22.16)	71 (36.60)	58 (29.90)	11 (5.67)	2.92	ปานกลาง
รวม						3.31	ปานกลาง

หมายเหตุ **คำถามข้อที่ 24 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.10 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง

จากตารางที่ 4.10 และแผนภูมิที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31

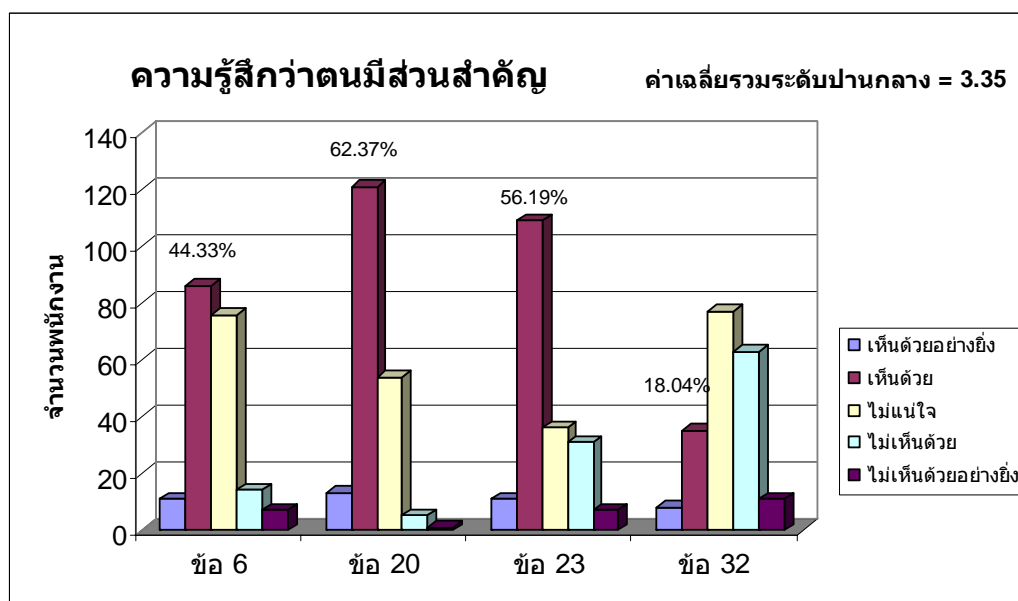
หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 2 (ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านแล้ว) โดยมีค่าร้อยละถึง 65.46 ส่วนในหัวข้อที่ 24 เป็นคำถามเชิงลบ มีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด (ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากบริษัท) ซึ่งหมายความว่า มีพนักงานที่ไม่เห็นด้วยว่าบริษัทไม่สนใจพนักงาน หรือไม่ตอบสนองตามที่พนักงานคาดหวัง คิดเป็นร้อยละ 22.16

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	ข้อ 6. สิ่งที่บริษัทปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	11 (5.67)	86 (44.33)	76 (39.18)	14 (7.22)		
ข้อ 20. โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน	13 (6.70)	121 (62.37)	54 (27.84)	5 (2.58)	1 (0.52)	3.72	สูง
**ข้อ 23. แม้ท่านจะมาทำงานหรือไม่ งานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบก็ยังดำเนินต่อไปได้	11 (5.67)	109 (56.19)	36 (18.56)	31 (15.98)	7 (3.61)	3.44	สูง
**ข้อ 32. จะเกิดปัญหาภายในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน	8 (4.12)	35 (18.04)	77 (39.69)	63 (32.47)	11 (5.67)	2.82	ปานกลาง
รวม						3.35	ปานกลาง

หมายเหตุ ** คำถามข้อที่ 23 และ 32 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.11 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ

จากตารางที่ 4.11 และแผนภูมิที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 20 (โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถ) คิดเป็นร้อยละ 47.4

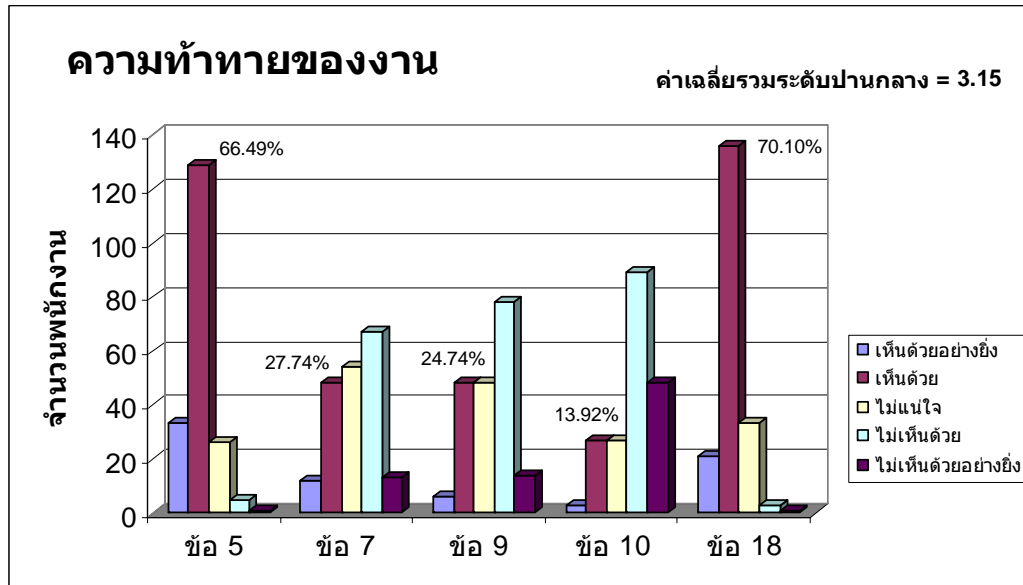
เป็นคำถามเชิงลบ (ท่านรู้สึกเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่ไม่เห็นด้วยว่า มีความเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 62.37 รองลงมาคือข้อที่ 23 ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ (แม้ท่านจะมาทำงานหรือไม่งานในส่วนของท่านก็ยังคงดำเนินต่อไปได้) โดยมีค่าร้อยละ 56.19 หมายถึงพนักงานไม่คิดว่าตนมีส่วนสำคัญเพราะถึงแม้ตนจะมาทำงานหรือไม่งานก็ยังสามารถดำเนินต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อที่ 32 ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ และมีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด (จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน) มีค่าร้อยละ 18.04

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความท้าทายของงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	ข้อ 5. งานในความรับผิดชอบของท่าน ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะหลายอย่าง	33 (17.01)	129 (66.49)	26 (13.40)	5 (2.58)		
ข้อ 7. ท่านคิดว่างานของท่านใน ขณะนี้ เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ	12 (6.19)	48 (24.74)	54 (27.84)	67 (34.54)	13 (6.70)	2.89	ปานกลาง
ข้อ 18. งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้ บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกิน ความสามารถของท่าน	21 (10.82)	136 (70.10)	33 (17.01)	3 (1.55)	1 (0.52)	3.89	สูง
**ข้อ 9. ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่ นอกเหนือจากงานประจำเข้ามา	6 (3.09)	48 (24.74)	48 (24.74)	78 (40.21)	14 (7.22)	2.76	ปานกลาง
**ข้อ 10. เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมา เรียนรู้ระบบการทำงานที่ แปลกใหม่	3 (1.55)	27 (13.92)	27 (13.92)	89 (45.88)	48 (24.74)	2.22	น้อย
รวม						3.15	ปานกลาง

หมายเหตุ ** คำถามข้อที่ 9 และ 10 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.12 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความท้าทายของงาน

จากตารางที่ 4.12 และแผนภูมิที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยความท้าทายของงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายของงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15

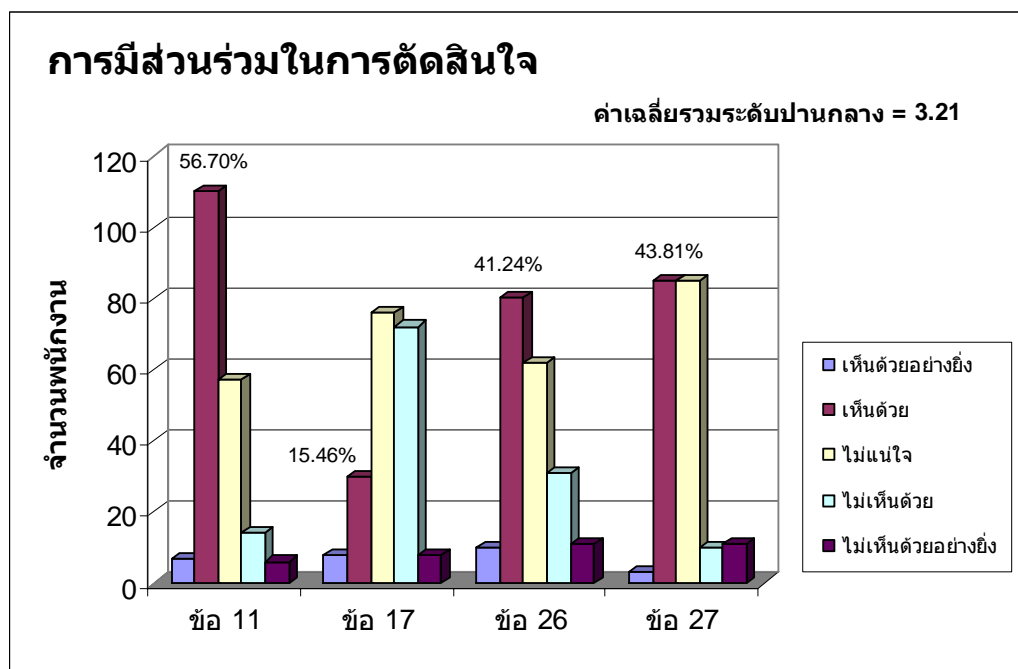
หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือข้อที่ 18 (งานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะยากแต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน) โดยมีค่าร้อยละ 70.10 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 5 (งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลายอย่าง) มีค่าร้อยละ 66.49 ส่วนในหัวข้อที่ 10 เป็นคำถามเชิงลบ มีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด (เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมาเรียนรู้ระบบการทำงานที่แปลกใหม่) ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่ไม่เห็นด้วยว่าควรมีการเรียนรู้ระบบงานที่แปลกใหม่ คิดเป็นร้อยละ 13.92 สอดคล้องกับผลในข้อที่ผ่านมา เนื่องจากพนักงานคิดว่าตนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้ดีอยู่แล้ว อีกทั้งบริษัทก็มีการพัฒนาพนักงานให้เติบโตจึงไม่เห็นว่างานมีความท้าทายมากเท่าใดนัก

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยการมีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	ข้อ 26. บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอข้อคิดเห็นเป็นประจำ	10 (5.15)	80 (41.24)	62 (31.96)	31 (15.98)		
ข้อ 11. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	7 (3.61)	110 (56.70)	57 (29.38)	14 (7.22)	6 (3.09)	3.51	สูง
**ข้อ 17. ข้อคิดเห็นของท่านมักจะถูกปฏิเสธจากบุคคลในบริษัทเสมอ	8 (4.12)	30 (15.46)	76 (39.18)	72 (37.11)	8 (4.12)	2.78	ปานกลาง
ข้อ 27. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมาก	3 (1.55)	85 (43.81)	85 (43.81)	10 (5.15)	11 (5.67)	3.30	ปานกลาง
ขึ้น							
รวม						3.21	ปานกลาง

หมายเหตุ ** คำถามข้อที่ 17 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.13 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

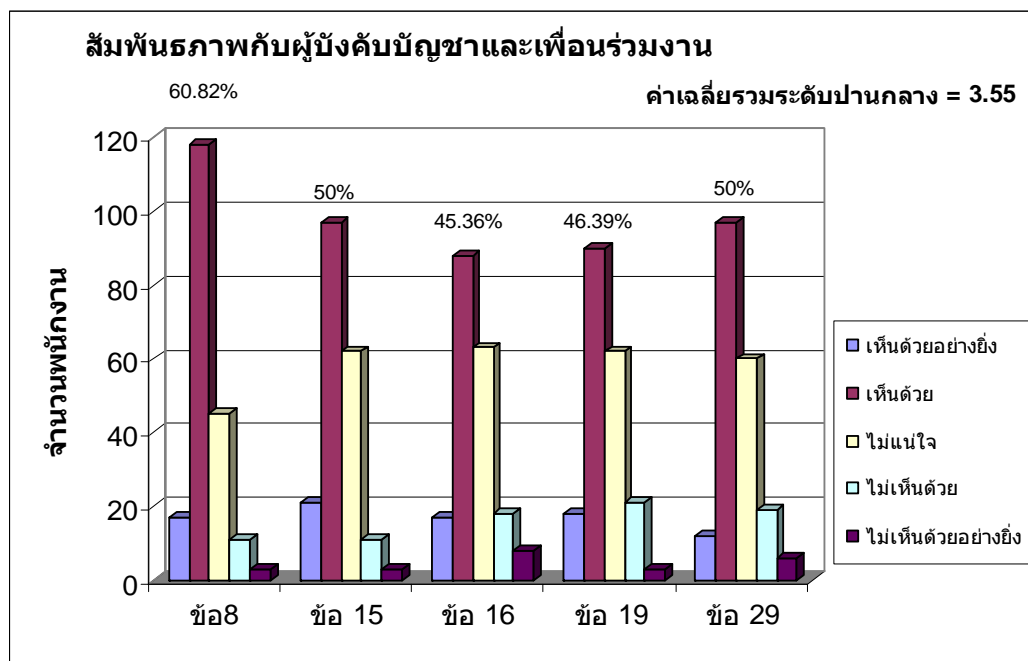
จากตารางที่ 4.13 และแผนภูมิที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุดคือข้อที่ 11 (ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา) โดยมีค่าร้อยละ 56.70 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 27 (ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น) คิดเป็นร้อยละ 43.81 ส่วนในข้อที่ 17 ซึ่งเป็นคำถามเชิงลบ (ข้อคิดเห็นของท่านมักจะถูกปฏิเสธจากบุคคลในบริษัทเสมอ) หมายถึง พนักงานไม่รู้สึกว่าตนเองมีขาดการแสดงความเห็นและโอกาสตัดสินใจได้มาก ซึ่งมีเปอร์เซ็นต์ผู้เห็นด้วยต่ำที่สุด มีค่าร้อยละ 15.46

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	ข้อ 19. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ปรึกษา ได้ทุกเรื่อง	18 (9.28)	90 (46.39)	62 (31.96)	21 (10.82)		
ข้อ 29. เพื่อนร่วมงานของท่าน ทำงาน อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมี คุณภาพ	12 (6.19)	97 (50.00)	60 (30.93)	19 (9.79)	6 (3.09)	3.46	สูง
ข้อ 15. ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในบริษัท นี้	21 (10.82)	97 (50.00)	62 (31.96)	11 (5.67)	3 (1.55)	3.63	สูง
ข้อ 8. ผู้บังคับบัญชากับท่านทำงาน ไปด้วยกันได้ดี	17 (8.76)	118 (60.82)	45 (23.20)	11 (5.67)	3 (1.55)	3.70	สูง
ข้อ 16. ท่านมีความสุขที่มี ผู้บังคับบัญชาเช่นนี้	17 (8.76)	88 (45.36)	63 (32.47)	18 (9.28)	8 (4.12)	3.45	สูง
รวม						3.55	สูง

จากตารางที่ 4.14 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยสัมพันธภาพกับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

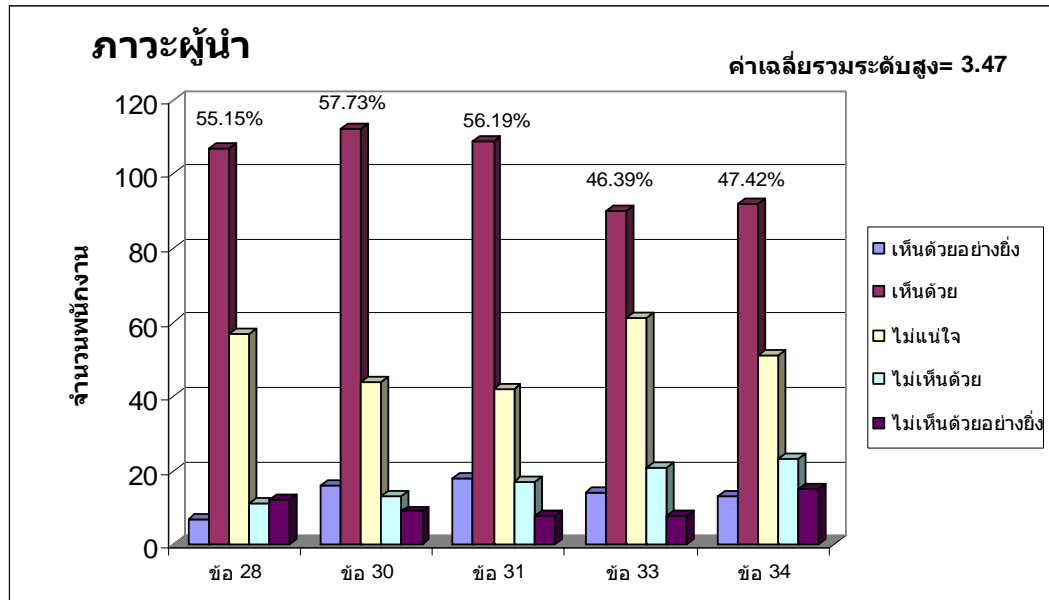
จากตารางที่ 4.14 และแผนภูมิที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตาม
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยมากที่สุดคือ ข้อที่ 8 (ผู้บังคับบัญชากับท่าน
ทำงานไปด้วยกันได้ดี) โดยมีค่าร้อยละถึง 60.82 ลำดับรองลงมาซึ่งมีผู้เห็นด้วยเท่ากัน คือ ข้อที่
15 (ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในบริษัทนี้) และข้อที่ 29 (เพื่อนของท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมี
ประสิทธิภาพ) มีค่าร้อยละ 50 ส่วนข้อที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ข้อ 16 (ท่านมีความสุขที่มี
ผู้บังคับบัญชาเช่นนี้) มีค่าร้อยละ 45.36

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ข้อ 28. ผู้บังคับบัญชามี Feedback ให้ท่าน	7 (3.61)	107 (55.15)	57 (29.38)	11 (5.67)	12 (6.19)	3.44	สูง
ข้อ 33. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14 (7.22)	90 (46.39)	61 (31.44)	21 (10.82)	8 (4.12)	3.42	สูง
ข้อ 30. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน	16 (8.25)	112 (57.73)	44 (22.68)	13 (6.70)	9 (4.64)	3.58	สูง
ข้อ 31. ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและชี้แนวทางให้ท่าน	18 (9.28)	109 (56.19)	42 (21.65)	17 (8.76)	8 (4.12)	3.58	สูง
ข้อ 34. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างและได้ถ่ายทอดให้ท่าน	13 (6.70)	92 (47.42)	51 (26.29)	23 (11.86)	15 (7.73)	3.34	ปานกลาง
รวม						3.47	สูง

จากตารางที่ 4.15 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.15 และแผนภูมิที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยภาวะผู้นำ พบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.47

หัวข้อที่มีผู้เห็นด้วยมากที่สุดคือ ข้อที่ 30 (ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงาน) โดยมีค่าร้อยละถึง 57.73 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 31 (ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางแก่ท่าน) มีค่าร้อยละ 56.19 และข้อที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 33 (ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มีค่าร้อยละ 46.39

4.3 ข้อมูลแสดงร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็น ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

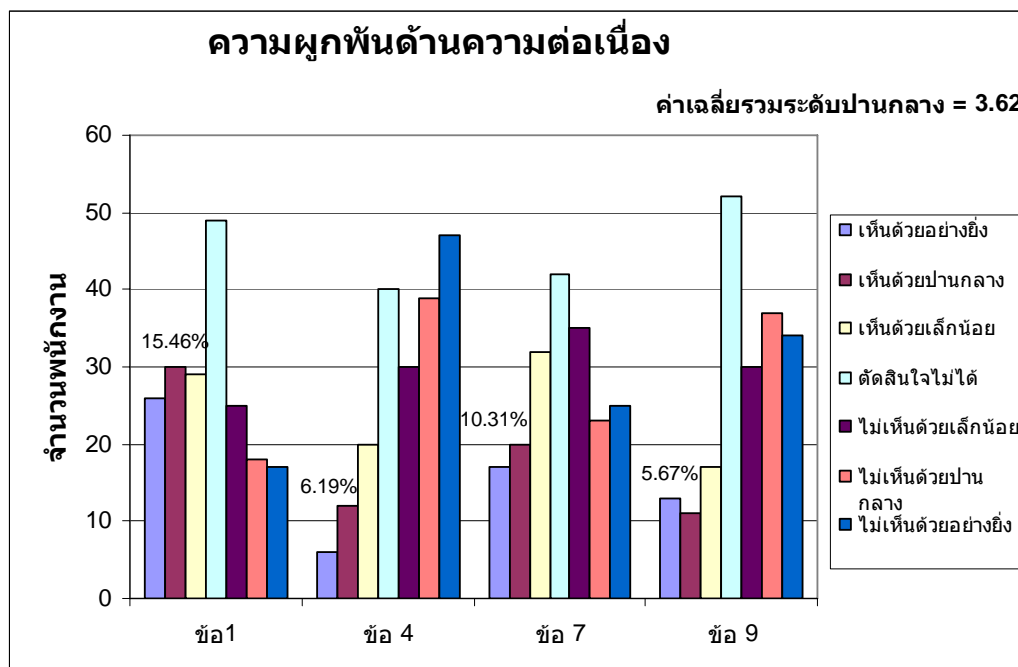
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับความผูกพันต่อ องค์กร โดยการหาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใน 3 ด้าน คือ ความปรารถนาที่จะ อยู่กับองค์กร การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และความภูมิใจในงานที่ทำ ปรากฏดัง รายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ตัดสินใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		
ข้อ 1 ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมาก ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น	26 (13.40)	30 (15.46)	29 (14.95)	49 (25.26)	25 (12.89)	18 (9.28)	17 (8.76)	4.28	ปานกลาง
ข้อ 4. ผลเสียอย่างหนึ่งของ การลาออกจากบริษัทนี้คือ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก	6 (3.09)	12 (6.19)	20 (10.31)	40 (20.62)	30 (15.46)	39 (20.10)	47 (24.23)	3.04	น้อย
ข้อ 7. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม	17 (8.76)	20 (10.31)	32 (16.49)	42 (21.65)	35 (18.04)	23 (11.86)	25 (12.89)	3.83	ปานกลาง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย	ระดับความเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ข้อ 9. ชีวิตของท่านจะยุ่งยาก									
มาก	13	11	17	52	30	37	34	3.34	น้อย
ถ้าท่านตัดสินใจออกจากบริษัทในขณะนี้	(6.70)	(5.67)	(8.76)	(26.80)	(15.46)	(19.07)	(17.53)		
รวม								3.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

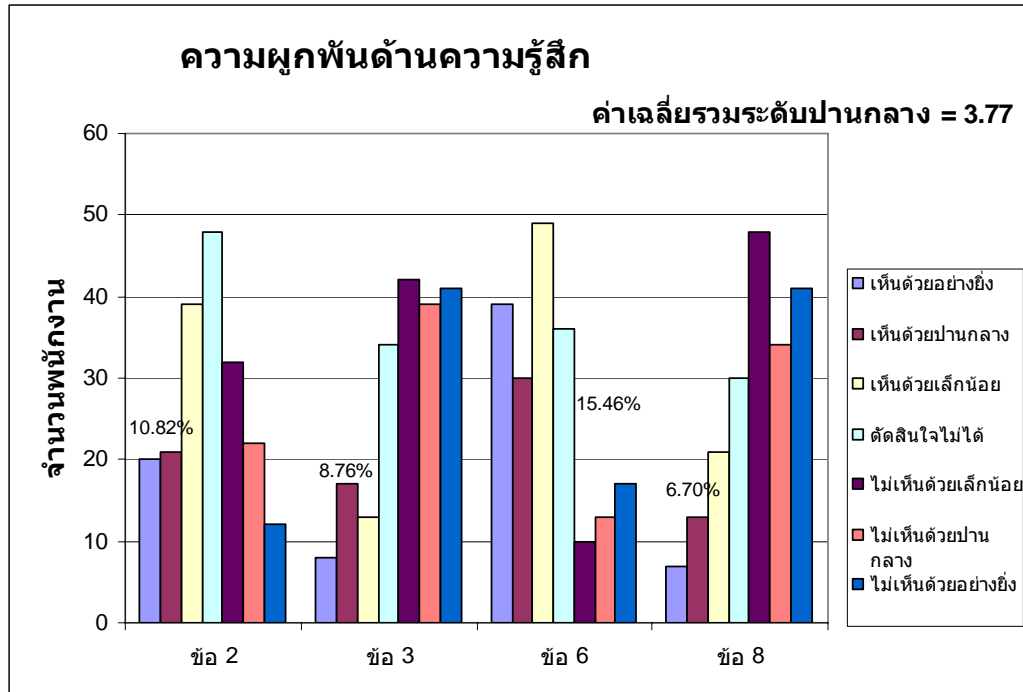
จากตารางที่ 4.16 และแผนภูมิที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62

หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 1 (ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทให้กับบริษัทเป็นอย่างมากท่านอาจจะไปทำงานที่อื่น) มีค่าร้อยละ 15.46 รองลงมาคือข้อที่ 7 (เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากบริษัทนี้ ถึงแม้ท่านอยากจะออกก็ตาม) มีค่าร้อยละ 10.31 หมายความว่าพนักงานไม่เห็นด้วยที่จะลาออกจากบริษัทนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความรู้สึก

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นปานกลาง	เห็นเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ข้อ 2. ท่านจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้	20 (10.31)	21 (10.82)	39 (20.10)	48 (24.74)	32 (16.49)	22 (11.34)	12 (6.19)	4.15	ปานกลาง
ข้อ 3. ท่านไม่รู้สึกผูกพันกับบริษัทนี้	8 (4.12)	17 (8.76)	13 (6.70)	34 (17.53)	42 (21.65)	39 (20.10)	41 (21.13)	3.11	น้อย
ข้อ 6. ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของท่านด้วย	39 (20.10)	30 (15.46)	49 (25.26)	36 (18.56)	10 (5.15)	13 (6.70)	17 (8.76)	4.72	สูง
ข้อ 8. ท่านไม่รู้สึกเหมือน "เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ในบริษัทนี้	7 (3.61)	13 (6.70)	21 (10.82)	30 (15.46)	48 (24.74)	34 (17.53)	41 (21.13)	3.12	น้อย
รวม								3.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความรู้สึก

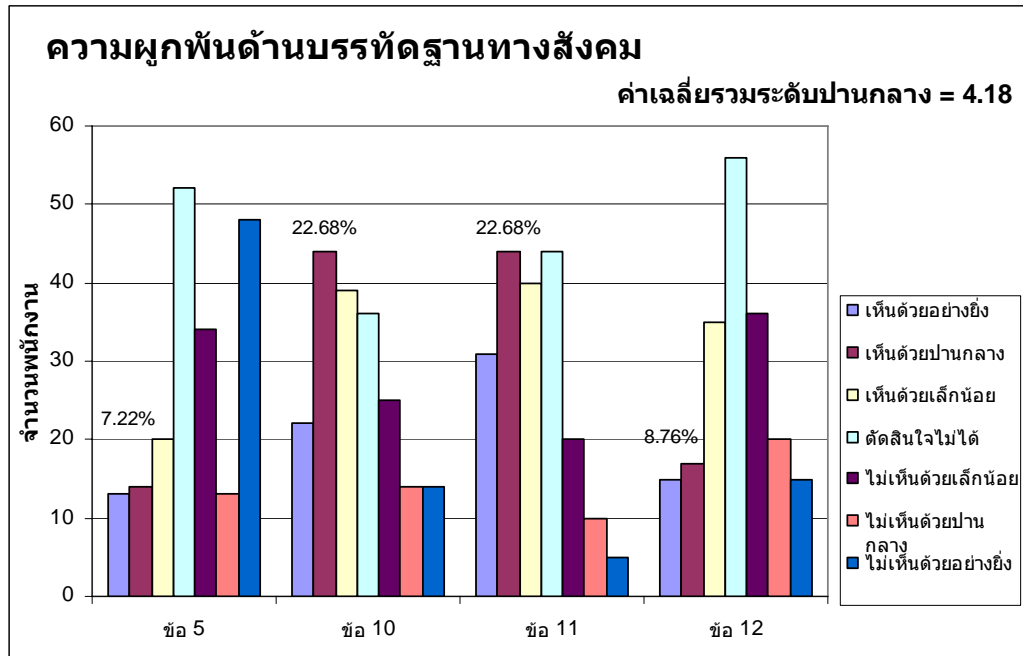
จากตารางที่ 4.17 และแผนภูมิที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77

หัวข้อที่มีของความเห็นด้วยสูงที่สุด คือ ข้อที่ 6 (ท่านรู้สึกจริงๆว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย) โดยมีค่าร้อยละถึง 15.45 ลำดับรองลงมาคือ ข้อที่ 2 (ท่านจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานกับบริษัทนี้) มีค่าร้อยละ 10.82

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย	ระดับความเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ข้อ 5. ท่านรู้สึกผิดถ้าออก จากบริษัทในขณะนี้	13 (6.70)	14 (7.22)	20 (10.31)	52 (26.80)	34 (17.53)	13 (6.70)	48 (24.74)	3.40	น้อย
ข้อ 10. บริษัทนี้มีปัญหากับ ท่านมาก	22 (11.34)	44 (22.68)	39 (20.10)	36 (18.56)	25 (12.89)	14 (7.22)	14 (7.22)	4.51	ปานกลาง
ข้อ 11. บริษัทนี้สมควร ได้รับความ จงรักภักดี จากท่าน	31 (15.98)	44 (22.68)	40 (20.62)	44 (22.68)	20 (10.31)	10 (5.15)	5 (2.58)	4.86	สูง
ข้อ 12. แม้ว่าจะเป็น ประโยชน์แก่ท่าน ท่าน ก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ ถูกต้องที่จะออกจาก บริษัทในขณะนี้	15 (7.73)	17 (8.76)	35 (18.04)	56 (28.87)	36 (18.56)	20 (10.31)	15 (7.73)	3.96	ปานกลาง
รวม								4.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



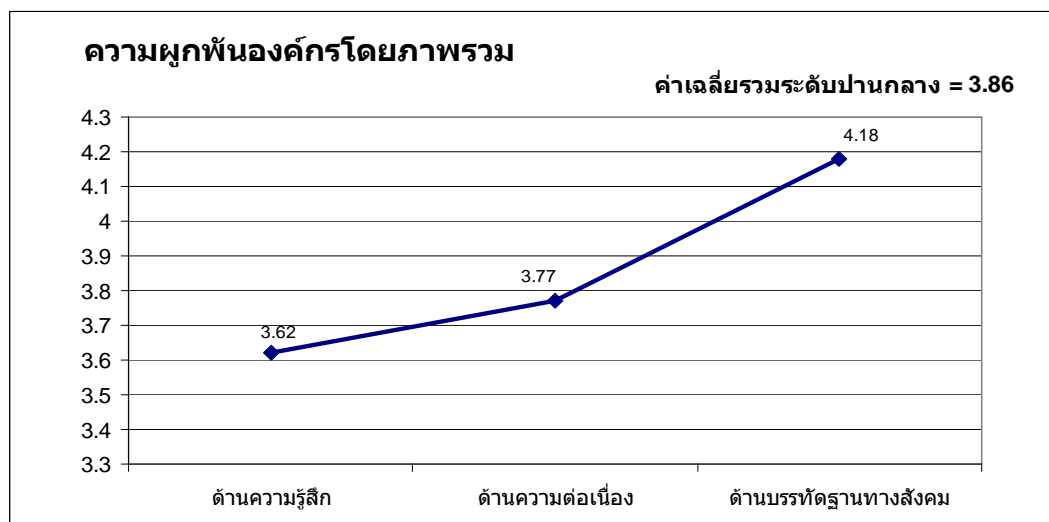
แผนภูมิที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

จากตารางที่ 4.18 และแผนภูมิที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกตามความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 หัวข้อที่มีเปอร์เซ็นต์ของความเห็นด้วยก้ำกึ่ง คือ ข้อที่ 10 (บริษัทนี้มีบุญคุณกับท่านมาก) และข้อที่ 11 (บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีต่อท่าน) มีค่าร้อยละ 22.68

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน
ความผูกพันต่อองค์การด้านความ ต่อเนื่อง	3.62	1.011	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	3.77	.949	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัด ฐานทางสังคม	4.18	.989	ปานกลาง
โดยรวม	3.86	.742	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.17 แสดง ค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใน 5 ด้าน คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานที่บริษัท และตำแหน่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	Pearson Chi - Square	Asymp.Sig (2-sided)	แปรผล (ที่ระดับ นัยสำคัญ .05)
สมมติฐานที่ 1 อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	2.89	.823	ยอมรับสมมติฐานที่ 1
สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	21.54	.018	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2
สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	23.06	.574	ยอมรับสมมติฐานที่ 3
สมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	23.04	.587	ยอมรับสมมติฐานที่ 4
สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	5.024	.413	ยอมรับสมมติฐานที่ 5

จากตารางที่ 4.20 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุด้วยวิธี Chi - Square ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 จึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพสมรสด้วยวิธี Chi - Square ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 จึงสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการศึกษาด้วยวิธี Chi - Square ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.574 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาทำงานที่บริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาทำงานที่บริษัทด้วยวิธี Chi - Square ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.587 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4 จึงสรุปได้ว่าระยะเวลา

ทำงานที่บริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานด้วยวิธี Chi - Square ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.413 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5 จึงสรุปได้ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึงได้ โอกาสความก้าวหน้าหรือความเติบโตในงาน/อาชีพ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความทำทหายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงภาวะผู้นำ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4. 21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สมมติฐาน	t	Sig. (2-tailed)	แปรผล
สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์กรแตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	-3.103	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 6
สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่รู้สึกว่าการเป็นที่พึงได้แตกต่าง กันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	-2.185	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 7
สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและ การเติบโตในการทำงานแตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	-2.696	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 8
สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง แตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่าง กัน	-5.667	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 9
สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กัน	-5.266	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 10
สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีความท้าทายในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กัน	-5.042	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 11
สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	-3.698	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 12
สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	-2.739	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 13
สมมติฐานที่ 14 พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	-2.083	.00	ยอมรับ สมมติฐานที่ 14

จากตารางที่ 4.21 สามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับทัศนคติต่อองค์การ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 คือพนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์การแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 คือพนักงานที่รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับความรู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 คือพนักงานที่รู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในการทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีความคาดหวังได้รับการตอบสนองแตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 คือพนักงานที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10 คือพนักงานที่มีความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีความทำทหายในการทำงานงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับความทำทหายของงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11 คือพนักงานที่มีความทำทหายในการทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 12 คือพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานกับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 13 คือพนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน
กับการมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 14 คือ
พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์จำกัด (มหาชน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความรู้สึกที่ตนมีส่วนสำคัญ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น / ตัดสินใจ ความท้าทายของงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง องค์การเป็นที่พึงได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์การ และภาวะผู้นำ และแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงผู้จัดการฝ่าย จำนวน 263 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับกลับคืนมา 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.76 ซึ่งจากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.86 โดยมีปัจจัยด้านองค์การเป็นที่พึงได้มีค่าคะแนนสูงสุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.57 และมีปัจจัยด้านความท้าทายของงานมีค่าคะแนนต่ำที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.15

สำหรับความผูกพันต่อองค์การที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.18 และความผูกพันต่อองค์การที่มีคะแนนต่ำที่สุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.62

5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียวริฟาย เออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 194 คน ผลการศึกษาพบว่า มีเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คือ เพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และเพศหญิงจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50

อายุ อายุเฉลี่ยของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม คือ 32.26 ปี

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่โสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมา คือสถานภาพสมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66 และสถานภาพหย่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49 รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสูง หรืออนุปริญญา จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 และระดับมัธยมต้น - ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพนักงาน - พนักงานอาวุโส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 85.49 รองลงมาคือระดับผู้จัดการแผนก - ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.51

อายุงาน พนักงานมีอายุงานเฉลี่ย 4 ปี 10 เดือน

5.1.2 สรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา ผลการศึกษาสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้เป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1.2.1 สรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ระยะเวลาเพียวริฟาย เออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์การเป็นที่พึงได้ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57, 3.55 และ 3.47 ตามลำดับ อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1) **องค์การเป็นที่พึงได้** ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 แต่หากพิจารณารายชื่อพบว่าพนักงานเห็นด้วยสูงสุดต่อความห่วงใยในสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัท

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ ถึงแม้ว่าจะมีความห่วงใยในสถานการณ์ปัจจุบันของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันขององค์การด้านความรู้สึก กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทและรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของตนเองด้วย นั่นหมายถึงพนักงานยังคงรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงได้ และพร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธมลวรรณ แก้วจำรัส (2548), วิไล ทองทวี (2544), ภัทริกา ศิริเพชร (2541), ชลดา สิทธิวรรณ (2539), จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) และนันทนา ประกอบกิจ (2538) ที่พบว่าความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้สูงจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย

2) **สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 แต่หากพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่อที่ได้คะแนนสูงที่สุดด้านผู้บังคับบัญชากับท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.70 และรองลงมาคือด้านท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.63

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคล การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีซึ่งเป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิณา วิเชียร (2546), เรียงศักดิ์ เขียวขจี (2543), อิศเรศ รุ่งณรงค์รักษ์ (2541), และวราพล นันทเกษม (2540) ที่พบว่า การมีสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย

3) **ภาวะผู้นำ** ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 แต่หากพิจารณารายชื่อ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และมีการสื่อสารถึงความคาดหวังจากผู้บริหารระดับสูง โดยได้คะแนนสูงสุดเท่ากันคือ 3.58

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความผูกพันในด้านภาวะผู้นำในระดับสูง โดยพนักงานส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และรับทราบความ

คาดหวังของผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับทราบแนวทางรวมถึงข้อแนะนำต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองทำงานได้ง่ายขึ้นเนื่องจากมีทิศทางที่ชัดเจน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สกาว สํารายณ (2547) และ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.2.2 สรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62 อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1) **ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม** ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานทางสังคม กล่าวคือ พนักงานมีความรู้สึกอยากตอบแทนในสิ่งที่ได้รับ โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรองคกร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 แต่หากพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยสูงสุดต่อการให้ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.86 รองลงมาคือ พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีบุญคุณกับตน มีค่าเฉลี่ย 4.51 และข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุดได้แก่ ท่านรู้สึกผิดถ้าจะลาออกในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.40

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกที่สมควรให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะองค์กรมีบุญคุณกับตนเอง แต่พนักงานก็ไม่รู้สึกผิดถ้าจะลาออกไปในขณะนี้

2) **ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก** ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก กล่าวคือ พนักงานรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 แต่หากพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยสูงสุดต่อการรับรู้ปัญหาและรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตน มี

ค่าเฉลี่ย 4.72 รองลงมาคือ พนักงานเห็นด้วยว่าอยากจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุดได้แก่ การไม่รู้รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และการไม่ผูกพันต่อองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 3.11 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตน รวมทั้งอยากใช้เวลาที่เหลืออยู่ทำงานที่นี่

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ผลการศึกษา พบว่าโดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่อง กล่าวคือ พนักงานมีปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 แต่หากพิจารณารายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยสูงสุดต่อการทุ่มเทตัวเองให้กับองค์กรมิเช่นนั้นแล้วจะไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ พนักงานเห็นด้วยว่าเป็นการยากที่จะลาออกในขณะนี้แม้ว่าอยากจะออกก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.83 และข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุดได้แก่ ผลเสียอย่างหนึ่งที่จะลาออกจากบริษัทนี้คือ โอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.04

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยการทุ่มเทตนเองทำงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสได้งานใหม่ก็ตาม แต่พนักงานก็ยังรู้สึกว่าตนเองยังปรารถนาที่จะอยู่ต่อไป

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปเป็น 2 ข้อย่อย ดังนี้

<u>สมมติฐานที่ 1</u>	ยอมรับ สมมติฐานที่ 1
อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 2</u>	ปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2
สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 3</u>	ยอมรับ สมมติฐานที่ 3
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 4</u>	ยอมรับ สมมติฐานที่ 4
ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน	

สมมติฐานที่ 5

ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ยอมรับ สมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6

พนักงานที่มีทัศนคติต่อองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับ สมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7

พนักงานที่รู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับ สมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8

พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีโอกาสความก้าวหน้าและ การเติบโตในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับ สมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9

พนักงานที่ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง แตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับ สมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 10

พนักงานที่มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐานที่ 10

สมมติฐานที่ 11

พนักงานที่มีความท้าทายในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐานที่ 11

สมมติฐานที่ 12

พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐานที่ 12

สมมติฐานที่ 13

พนักงานที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐานที่ 13

สมมติฐานที่ 14

พนักงานที่ได้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐานที่ 14

5.3 ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

4. การเสริมสร้างความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หรือการเสริมสร้างความจริงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานอย่างทั่วถึงกัน และเร่งให้มีการสื่อสารภายในองค์กรแก่ระดับพนักงานอย่างทั่วถึงในเรื่องสำคัญ ๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงานให้กับพนักงาน ในงานที่มีลักษณะงานที่หลากหลาย ไม่ซ้ำซาก หรือให้ทำงานที่มีความยากและท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ให้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน พยายามดึงศักยภาพที่พนักงานออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ให้เขารู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กร และผลที่ได้จากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ เป็นสิ่งที่พนักงานภาคภูมิใจว่าได้มาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานเพื่อตอบสนองต่อองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพราะในบางครั้งผลตอบสนองที่องค์กรให้พนักงานก็ไม่ได้ตรงตามที่พนักงานต้องการเสมอไป พนักงานยิ่งมากความต้องการยิ่งหลากหลาย ฉะนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาว่าจะบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้อย่างไร เพราะทุกองค์กรคงไม่สามารถที่จะรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ตลอดไป ถึงแม้จะมีการลงทุนในการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้มีความสามารถมากเพียงใดก็ไม่มีสิ่งใดรับประกันได้ว่าพนักงานจะต้องอยู่กับองค์กรตลอดไป ยิ่งเขาเก่ง มีความสามารถ เขายังมีโอกาสเลือกมากยิ่งขึ้น องค์กรจึงควรหันมามองว่าองค์กรได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้เต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุดแล้วหรือยัง

5. การเสริมสร้างความผูกพันด้านความรู้สึก หรือเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน องค์กรควรมีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น หรือเพิ่มช่องทางในการสื่อสารอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานรวมถึงความเสมอภาคในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่าง ๆ

6. การเสริมสร้างความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หรือเสริมสร้างความปลอดภัย องค์กรควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับพนักงานว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการอะไร จึงจะส่งเสริมหรือจูงใจพนักงานได้ตรงตามที่เขาต้องการ พนักงานบางคนที่เขา

ต้องการมีอำนาจ เป็นที่ยอมรับ ยกย่องนับถือ ก็ควรส่งเสริมให้พนักงานได้เป็นผู้นำในการทำงาน ให้โอกาสในการก้าวหน้า มีอำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่งตามตำแหน่งที่และตำแหน่งงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมของบริษัทในการออกความคิดเห็นหรือควบคุมการทำงานจนประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีการกำหนดโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ใ้ได้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานในแต่ละตำแหน่งจะมีโอกาสเติบโตหรือมีโอกาสก้าวหน้าไปอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ถึงเป้าหมายที่เขาต้องการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะงาน การไม่ขาดงาน การทำงานตรงต่อเวลา เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่อย่างไร

5. อาจมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม อื่นๆ เพิ่มเติมด้วย เพื่อดูว่ามีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่อย่างไร

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติมด้วยนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้ง

บรรณานุกรม

- กรุงเทพธุรกิจ**. 2548. (21 เมษายน). ประเทศไทยกับสถานการณ์น้ำมัน. Online Available
URL: <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q2/article2005april11p9.htm>.
- เกศรี ศรีเสถียร. 2543. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือ
เกษร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชมฐาณีย์ ศรีโชติ. 2544. **ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ: ในบริษัท
ก่อสร้าง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ:
ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. **ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา การประปานครหลวง**.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลดา สิทธิวรรณ. 2539. **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี. 2543. **การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความ
ผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน**.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณัฐยา ไพเราะสบ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่าง.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ธมลวรรณ แก้วจรัส. 2548. **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรคติก้า จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณี ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- นุชติมา รอบคอบ. 2542. **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีของกิจการ เกษัชกรรม. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ประนอม กิตติสุขภูธร. 2538. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกค้าต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2550 (28 พฤษภาคม – 3 มิถุนายน). กลยุทธ์สร้างความผูกพัน ปลุกต้นรัก คน – องค์กร : E1**
- ภรณ์ มหามนต์. 2539. **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.**

- ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** ภาคนิพนธ์ บริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เริงศักดิ์ เขียวขจี. 2543. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเทอร์เน็ตในชั้นเนต จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2538. **จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม: การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ.** กรุงเทพมหานคร: เพียรพัฒนา พริ้นติ้ง.
- วิไล ทองทวี. 2544. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีณา บุญแสง. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราพล นันทเกษม. 2540. **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ : ในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศศิณา วิเชียร. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮลซิม เซอร์วิสเซส (เอเชีย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกาว สำราญคง. 2547. **การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์.** ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ ด่านศิริสมบูรณ์ และ วศินี บุรกีจ. 2548. **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ.** ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ ศิริชัยนฤมิตร. 2537. **กลยุทธ์การแข่งขันของอุตสาหกรรมน้ำมันในประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประการ. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544. **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติงาน คลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดฤทัย เตชะไตรภพ. 2541. **ผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุระ ประวัติวิทีสุข. 2545. **โครงสร้างการตลาดและพฤติกรรมการแข่งขันในตลาดค้าปลีกน้ำมันเชื้อเพลิง**. ภาคนิพนธ์ เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศักยภาพกรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. **ความผูกพันต่อองค์กร**. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 (34) : 34-41.

อรัญญา สุวรรณวิก. 2541. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. 2541. **ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ บริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

..... 2548. (April, 29). **แนวโน้มพลังงานไทย** . Online Available URL:

<http://www.thaienergynews.com>

Baron, R.A. and J. Greenberg. 1990. **Behavior in Organizations**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.

Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization." **Administrative Science Quarterly**. 19(March 1974) : 533-546.

Cooper, C.L. 1998. "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment." **Journal of Organizational Behavior** (19): 305-320.

Fazzi, Robert A. 1994. **Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment**. New York : Macmillan.

Grusky, O. 1966. Career Mobility and Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 10 (March) : 488 – 503.

Han, N. C. et. al. 1995. "Organisational Commitment in South Korea." **Research and Practice in Human Resource Management** (Online).
www.rphrm.curtin.edu.au/1995/issue1/Commitment.html, March 25, 2007.

Herbert, Theodore T. 1976. **Dimensions of Organizational Behavior**. New York : Macmillan.

Herbiniak, L. And Alutto, A.J. 1972. Personal and Role – Related Factors in the Development of Organization Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 17 (December) : 555 – 557, 567.

Hewitt Associate. 2005. Employee Engagement (Online). Retrieved January 17, 2006 from <http://www.hewitt.com>.

Hewitt Associate. 2004. Employee Engagement (Online). Retrieved January 17, 2006 from <http://was4.hewitt.com>.

- Jaramillo, F., J.P. Mulki, and G.W. Marshall. 2002. **A Meta-analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research** (Online). www.sciencedirect.com, October 14,2004.
- Kanter, Rosabeth. Moss. 1968. "Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities". *American Sociological Review*. 33 (August) : 499 – 517.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1997. **Commitment in the Workplace**. California, Sage Publications.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. 1982. **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Nancy R. Lockwood. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage : HR's Strategic Role. **HR Magazine**. 52 (March) : 1-11.
- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. 1990. **Organization Behavior**. Chicago : The Dryden Press.
- Schalk, Rene. And Charessa Freese. 1997. "New Facts of Commitment in Response to Organization in Response to Organizational Change : Research Trend and the Dutch Experience". **Trends in Organization Behavior**. Cary L. Cooper and Denise M. Rousseau V.4. New York : John Wiley & Sons.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.

Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."
Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56.

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York :
McGraw – Hill.

Vasu, Stewart and Garson. 1990. **Individual and Organization : Modeling Commitment in
Public Organization**. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State
University : 349.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินตนเอง เพื่อทำการศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โปรดอ่านข้อความทั้งหมดอย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านในสถานการณ์นั้นๆ โดยข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีการระบุชื่อใด ๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการและจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

โปรดตอบคำถามทุกข้อด้วยตัวท่านเอง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. สถานภาพสมรส
 () โสด () สมรส () หม้าย () หย่า
 () อื่นๆ โปรดระบุ _____

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน _____

5. อายุงานในบริษัทฯ นี้ _____ ปี

6. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน _____ ปี

7. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 () ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส
 () ระดับผู้จัดการแผนก – ผู้จัดการฝ่าย

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมาก

เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านยังไม่สามารถตัดสินใจได้

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมาก

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1	ท่านคิดว่าบริษัทให้ความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคน					
2	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ต้องการแล้ว					
3	ท่านมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน					
4	ท่านไม่รู้สึกรู้สึกแตกต่างในความเป็นพนักงานของบริษัทแม้ปฏิบัติงานต่างสถานที่กัน					
5	งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะหลายอย่าง					
6	สิ่งที่บริษัทปฏิบัติต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า					
7	ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานไปด้วยกันได้ดี					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
9	ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานประจำ เข้ามา					
10	เป็นการเสียเวลาที่จะต้องมาเรียนรู้ระบบการทำงานที่ แปลกใหม่					
11	ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา					
12	ท่านจะแนะนำบริษัทให้กับผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า					
13	ในสถานการณ์ปัจจุบันท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของ บริษัท					
14	เมื่อปีที่ผ่านมา ท่านได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโต ในที่ทำงาน					
15	ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในบริษัทนี้					
16	ท่านมีความสุขที่มีผู้บังคับบัญชาเช่นนี้					
17	ข้อคิดเห็นของท่านมักจะถูกปฏิเสธจากบุคคลใน บริษัทเสมอ					
18	งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่ เกินความสามารถของท่าน					
19	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง					
20	โดยรวมท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถในการทำงาน					
21	การทำงานในบริษัทนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
22	ถ้าตั้งใจทำงาน บริษัทจะให้การยอมรับและ ตอบสนองตามที่ท่านคาดหวัง					
23	แม้ท่านจะมาทำงานหรือไม่ งานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบก็ยังดำเนินต่อไปได้					
24	ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับ ความสนใจจากบริษัท					
25	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จ ตาม เป้าหมายของสายอาชีพในบริษัทนี้ได้					
26	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอ ข้อคิดเห็นเป็นประจำ					
27	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับเพื่อให้มีการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
28	ผู้บังคับบัญชามี Feedback ให้ท่าน					
29	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมี คุณภาพ					
30	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการ ทำงาน					
31	ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและชี้แนวทางให้ ท่าน					
32	จะเกิดปัญหามากในหน่วยงานในวันที่ท่านลางาน					
33	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์					
34	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างและได้ถ่ายทอดให้ท่าน					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เห็นด้วยเล็กน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
ตัดสินใจไม่ได้	หมายถึง	ท่านยังไม่สามารถตัดสินใจได้
ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
ไม่เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมาก

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับบริษัทเป็นอย่างมากแล้ว ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น							
2	ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานในบริษัทนี้							
3	ท่านไม่รู้สึกรักผูกพันกับบริษัทนี้							
4	ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากบริษัทนี้คือโอกาสที่จะได้งานใหม่มีอยู่น้อยมาก							
5	ท่านรู้สึกผิดถ้าออกจากบริษัทในขณะนี้							
6	ท่านรู้สึกจริงๆ ว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของท่านด้วย							

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	ตัดสินใจไม่ได้	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7	เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าท่านอยากจะออกก็ตาม							
8	ท่านไม่รู้สึกลikeเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในบริษัทนี้							
9	ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจออกจากบริษัทในขณะนี้							
10	บริษัทนี้มีบุญคุณกับท่านมาก							
11	บริษัทนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน							
12	แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะออกจากบริษัทในขณะนี้							

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีที่สำเร็จการศึกษา	2541
ตำแหน่ง	HRD Specialist
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ส่วนทรัพยากรบุคคล บริษัท สีวะดลบริหารสินค้า จำกัด 664 ถ.สีพระยา แขวงมหาพฤฒาราม บางรัก กรุงเทพฯ