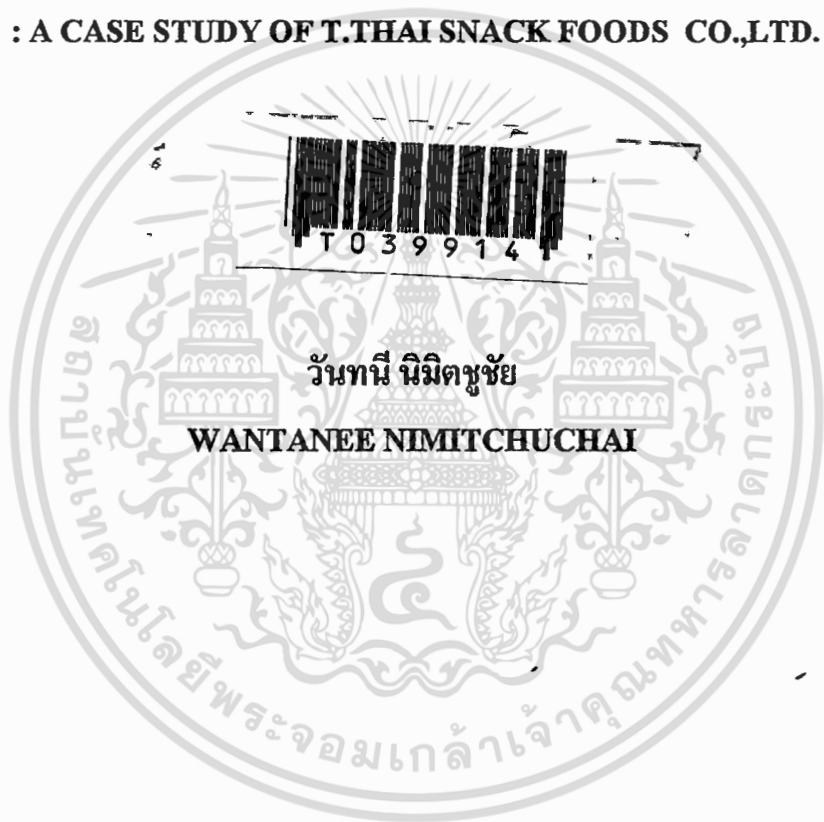


ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน
: กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

**THE RELATIONSHIP OF THE ORGANIZATION COMMITMENT
AND INFLUENTIAL WORK FACTORS
: A CASE STUDY OF T.THAI SNACK FOODS CO.,LTD.**



วันทนา นิมิตชูชัย
WANTANEE NIMITCHUCHAI

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน... 39914
วัน, เดือน, ปี 11 ก.ค. 2544

b. 110 146 1
.....
.....

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE RELATIONSHIP OF THE ORGANIZATION COMMITMENT
AND INFLUENTIAL WORK FACTORS
: A CASE STUDY OF T.THAI SNACK FOODS CO., LTD.**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ในงาน

นักศึกษา

กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

รหัสประจำตัว

นางสาววันทนี นิมิชชูชัย

ปริญญา

41064423

สาขาวิชา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

พ.ศ.

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

2544

ผศ.ดร. วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย
จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานใน
องค์กร และระดับตำแหน่งงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
ในงาน และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 119 คน ซึ่งใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม
Excel และ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โดย
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดย
พนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันของ
ความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าใน
งาน การมีส่วนร่วมในงานบริหาร และ ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยทุกด้านคือ ความรู้ดีกว่าตนเองมี

ความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร และถ้าพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน ที่มีปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมแล้วพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง



Thematic Title	The Relationship of The Organization Commitment and Influential Work Factors : A Case Study of T.THAI SNACK FOODS CO.,LTD.
Student	Miss. Wantanee Nimitchuchai
Student ID	41064423
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2001
Thematic Advisor	Assist. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this thematic paper are to study, the personal characteristics affect with organization commitment, the relationship of the organization commitment and influential work factors and the level of organization commitment which is a case study of T.Thai Snack Foods CO.,LTD. The samples used were 119 employees of T.Thai Snack Foods CO.,LTD. The research instruments were questionnaires. The Excel and SPSS / PC computer program were used to compute and analyse the data. The descriptive statistics analysis included percentage, arithmetic mean and standard deviation. The inferential statistics were t-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficient. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significance.

The research was found that different positions caused the difference to the organization commitment, while the difference in sex, age, marital status, education level and duration of employment did not cause any difference in the organization commitment.

The job characteristics which were challenging nature of work, the expectation of job progress, the participation in management and the nature of work contact had positive correlated between organization commitment. However, work independence was not related to the organization commitment.

Working experience which were employees's significant feeling to organization, relationship with their supervisor, relationship with their colleague, respect and reliability of

organization and appraisal had positive correlated between organization commitment. As same as reward and compensation which were salary satisfaction and other special compensation had positive correlation to organization commitment.

The overall of T.Thai Snack Foods CO., LTD. Employee's has moderate organization commitment.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานหลักสูตรสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จากท่าน

ขอขอบพระคุณท่านกรรมการสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น และคำชี้แนะ เพื่อให้สารนิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวมทั้งขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คุณวรสิทธิ์ ปานช้าง ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ที ไทย สเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด และพนักงานทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา-มารดา พี่ๆ และน้องที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาโดยตลอด

วันทนี นิมิตชูชัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2544

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.6 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	14
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	43
4.1 ผลการวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	43
4.2 ผลการวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำการศึกษา.....	46
4.3 ผลการวิธีการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	48
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	50
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน ต่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	65
บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	75
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	88
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	90
ประวัติผู้เขียน.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor.....	22
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล.....	45
4.2 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน.....	46
4.3 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพ จากการทำงาน.....	47
4.4 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านรางวัลและ ผลตอบแทน.....	48
4.5 จำนวน และร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	48
4.6 ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	49
4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร.....	51
4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร.....	52
4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร.....	53
4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร.....	54
4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	55
4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	56
4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	57
4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพ จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	60
4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านรางวัล และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร.....	63
4.16 สรุปภาพรวมของระดับความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยที่ศึกษาต่างๆ.....	64
4.17 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อคำตอบจากการทำงาน.....	65

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ.....	66
4.19 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	67
4.20 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อการบริหารงานอื่นๆ.....	68



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน.....	6
2.1 แสดงผังทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom.....	24
2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพัน ต่อองค์กรของ Steers.....	26
2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพัน ต่อองค์กรของ Mowday, Steers และ Porter.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน กระแสการแข่งขันทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่สามารถย่อโลกให้ดูเสมือนมีขนาดเล็กลงทุกวัน ปัจจัยในการแข่งขันทางธุรกิจที่สำคัญในยุคนี้นอกจากข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร

องค์กรต้องพยายามหาวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นที่ยอมรับกันว่า หัวใจสำคัญของปัจจัยทั้งหลาย คือ "คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์" ในองค์กร เป็นสิ่งที่มีค่า มีความสำคัญ และทรัพยากรมนุษย์อีกเช่นกันที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารขององค์กร แม้ปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีเครื่องจักรกลต่างๆ เข้ามาใช้ทดแทนแรงงานของมนุษย์แล้วก็ตาม แต่ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ก็ไม่ได้ลดลง ในทางตรงข้ามไม่ว่าเทคโนโลยีจะเจริญรุดหน้าเพียงใด ก็มีความจำเป็นต้องอาศัยแรงงานและสติปัญญาของมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น ไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ภายใต้ความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น องค์กรจะต้องตระหนักถึงการสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร และจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม และธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกัน ทั้งตัวเขาและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษามูลค่าขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่าง คนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้กับองค์กรโดยที่เขาที่มีความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ

ความผูกพันต่อองค์กร จะพิจารณาที่ระดับความเกี่ยวข้องกันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นปฏิกริยาโต้ตอบต่อภาพรวมขององค์กร ต้องอาศัยระยะเวลาทำให้เกิดขึ้น และมีความคงตัวยากต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของ Koclit and Steers (1977 : 46) พบว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า - ออกจากงาน (Turnover) ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจากในบางครั้งแต่และบุคคลอาจจะไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับ หรือ ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือเขาเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอาจจะสามารถครอบงำ หรือช้ความไม่พอใจของเขาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่กับองค์กรต่อไป

การที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กร หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่มีเต็มใจ ทำงานโดยไม่มีความกระตือรือร้น ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียในรูปของค่าจ้างงาน เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงด้านบรรยากาศในการทำงาน ขาดอหทัยคัยไมตรีที่ดีในการทำงาน และสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากสภาพปัญหาที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถขององค์กร ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ซึ่งการทดแทนคนเก่าที่สูญเสียไปนั้น มีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ดังนั้นการที่องค์กรต้องใช้เวลาในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อเข้ามาทดแทนนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรโดยทั่วไป 60% ถึง 65% ของค่าใช้จ่ายประจำปีนี้ทั้งหมดขององค์กร จะเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การว่าจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนาเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่า จากการลา ขาดงาน ความล่าช้า และปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล (ราณี อธิชัยกุล : 2535)

อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย เพราะนอกจากจะใช้วัตถุดิบหลักจากภาคเกษตรและประมง ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในประเทศสูง เป็นแหล่งสร้างรายได้ที่สำคัญแก่คนในชนบทแล้ว ยังเป็นอุตสาหกรรมส่งออกที่ไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ดี และสร้างรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศจำนวนมากมายทุกปีด้วยซึ่งในปี พ.ศ. 2542 มียอดการส่งออกสินค้าอาหารของไทย ถึง 19,514,561.29 ตัน มีมูลค่าถึง 357,992.08 ล้านบาท (กรมศุลกากร : 2543)

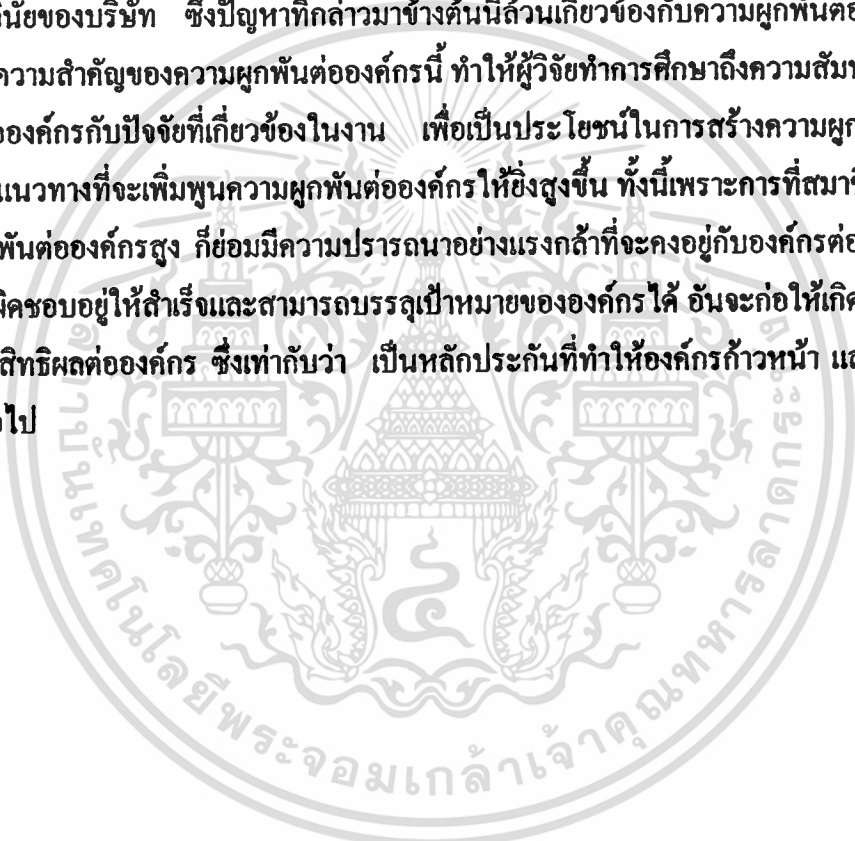
บริษัท ที ไทย แสมน็อค ฟู้ดส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตสินค้าประเภทอาหารว่างปลาหมึกบรรจุสดภายใต้ตราสินค้าชื่อ " สควิดดี้" มามากกว่า 20 ปีแล้ว มีการเติบโตและขยายตลาดมาได้ด้วยดีตลอด ทำให้สามารถจำหน่ายสินค้าได้ทั้งในประเทศ และยังส่งออกไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะในแถบเอเชีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรียได้อีกด้วย และจากการขยายดังกล่าว ทำให้บริษัทมีการขยายกำลังผลิต โดยทำการเปิดโรงงาน
 แห่งใหม่ตั้งอยู่ที่ 45 หมู่ 3 ตำบล บางวัว อำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา บนพื้นที่ 8 ไร่ ด้วยงบ
 ประมาณกว่า 50 ล้านบาท และใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ภายได้ลิขสิทธิ์เฉพาะของบริษัท ซึ่งมีกำลังการ
 ผลิต 15,000 กิโลกรัมต่อวัน และมีระบบบำบัดน้ำเสียที่ทันสมัยเพื่อกำเนิงถึงสภาพแวดล้อมอีกด้วย

ดังนั้นบริษัทจึงต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะสูง และรวมถึงมี
 ความต้องการพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย เพื่อให้การผลิตเป็นไปอย่างสมบูรณ์ การสูญเสีย
 บุคลากรไม่ว่าจะเป็นระดับตำแหน่งใดก็ตาม ย่อมจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ขององค์กร ซึ่งในปัจจุบัน บริษัท บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลา
 ออกของบุคลากร การทำงานอย่างไม่เต็มใจ ไม่เต็มความสามารถ มีการขาดงาน และไม่ปฏิบัติตาม
 ระเบียบวินัยของบริษัท ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ล้วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรทั้งสิ้น
 และด้วยความสำคัญของความสัมพันธ์ต่อองค์กรนี้ ทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความ
 ผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
 หรือเป็นแนวทางที่จะเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรให้อีกสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะการที่สมาชิกในองค์กรมี
 ความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงาน
 ที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเท่ากับว่า เป็นหลักประกันที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า และอยู่รอดอย่าง
 มั่นคงต่อไป



1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

1.3.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงานของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1.3.3 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1.3.4 ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานและเสริม สร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มประชากรคือ พนักงานของ บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้น และ ตัวแปรตาม ดังนี้ .

1 ตัวแปรต้น คือ

- ตัวแปรต้นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ

อายุ

สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ระดับตำแหน่งงาน

- ตัวแปรต้นลักษณะงาน ได้แก่

ความมีอิสระในการทำงาน

ความท้าทายของงาน

ความก้าวหน้าในงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

- ตัวแปรต้นประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่

ความรู้เกี่ยวกับตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร

การพิจารณาความดีความชอบ

- ตัวแปรต้น รางวัลและผลตอบแทน

ความพึงพอใจต่อเงินเดือน

ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่น ๆ

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสมนีก ฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่

- ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

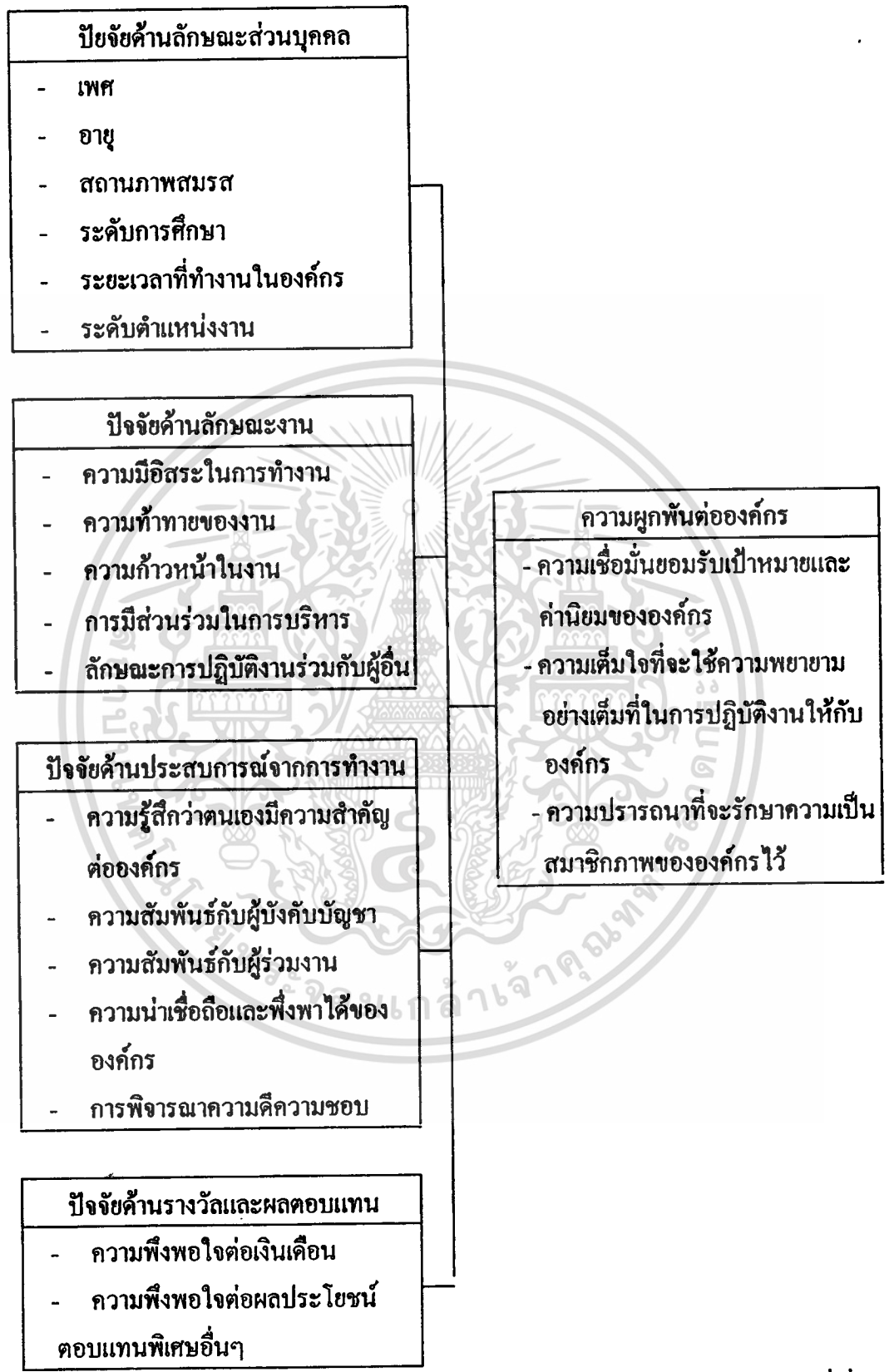
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

- ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อในงาน : ภาณุศึกษา บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 8 ความท้าทายของงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ความก้าวหน้าในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 10 การมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 12 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 13 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 14 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 15 ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 16 การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 17 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 18 ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร และรู้สึกว่าคุณเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จาก

- 1 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 2 ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
- 3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่กับบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ในปัจจุบัน

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สถานะที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 เรื่องคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่

1 ความมีอิสระในการทำงาน คือ การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยปราศจากการแทรกแซง หรือนำสั่งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งพิจารณาได้จาก ขอบเขตในการกำหนดรูปแบบ และวิธีการในการทำงาน ระดับที่ปราศจากการแทรกแซง หรือการควบคุมในการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2 ความท้าทายของงาน คือ ลักษณะที่น่าสนใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ

3 ความก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น คือ การทำงานที่ทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน หรือองค์กรอื่น ๆ

ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้

1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนใน

องค์กรว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ให้คำปรึกษา และเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

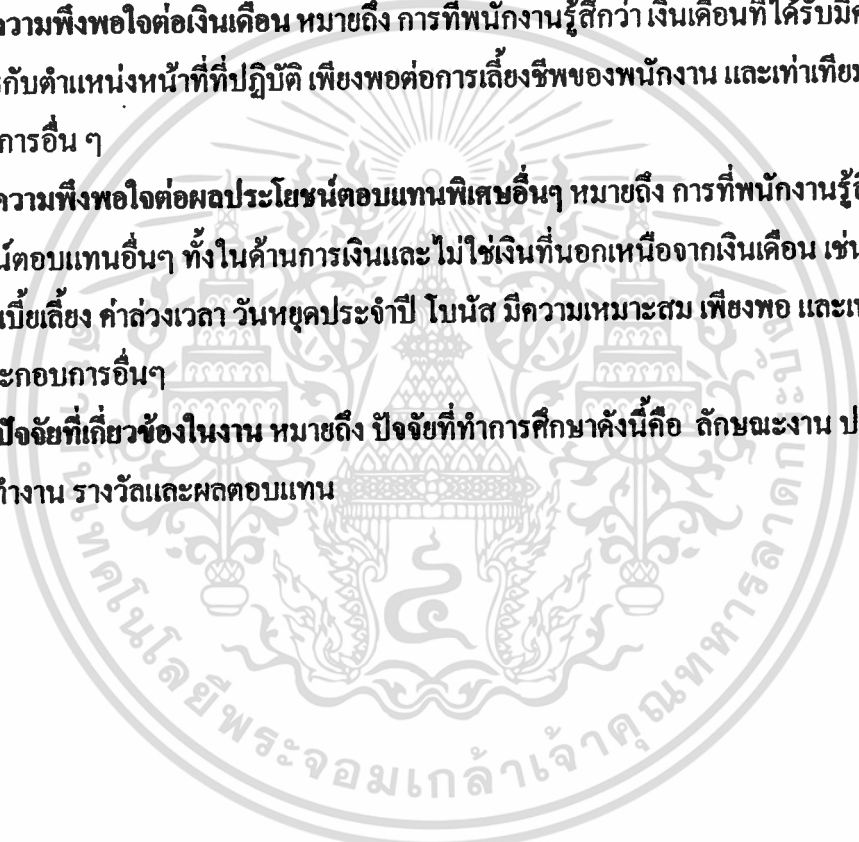
4 ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร คือ ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิต ให้แก่ สมาชิก คือพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานได้

5 การพิจารณาความดี ความชอบ คือ พนักงานในองค์กรรู้สึกว่า วิธีการพิจารณาความดีความชอบขององค์กรมีความยุติธรรม

ความพึงพอใจต่อเงินเดือน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของพนักงาน และเท่าเทียมกันกับสถานประกอบการอื่น ๆ

ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ทั้งในด้านการเงินและไม่ใช่เงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำปี โบนัส มีความเหมาะสม เพียงพอ และเท่าเทียมกับสถานประกอบการอื่นๆ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าคือ ลักษณะงาน ประสบการณ์ จากการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิด ตัวแปร สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ดังนี้

Becker (1960, อ้างใน ภัทริกา ศิริเพชร 2541 : 5) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งลงทุนที่เรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

Grusky (1966, อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม 2533 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมด และมีปัจจัย 2 อย่างที่จะทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรคือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Kanter (1971 : 61) กล่าวว่าความผูกพันหมายถึงความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

Mary E. Sheldon (1971 : 143) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย

Hrebiniak และ Alutto (1972 : 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Porter, et. al. (1974 : 604) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Buchanan (1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Mowday, et. al. (1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Allen และ Meyer (1990 : 56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของ ความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529 : 95) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร สามารถแยกได้ 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันเป็นทางการ (formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

นภเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นไว้

อวยพร ประพฤทธิธรรม (2537 : 10) ให้ความเห็นในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป

ปรานอม กิตติคุณภิธรรม (2538 : 23) กล่าวว่า ใจว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเข้าไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมายของ Steers เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการศึกษา กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะพิจารณาเห็นว่ามีความที่ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นตัวที่ใช้ทำนายอัตราการลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ Steers (1977, อ้างใน ภทริกา ศิริเพชร 2541 : 7) พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร นอกจากนี้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง ๆ อีก คือ

Bruce Buchanan (1974, อ้างใน สมชัย แก้วละเอียค 2531 : 18) กล่าวไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ที่ทัศนคติความผูกพันจะพัฒนาขึ้นอย่างช้า แต่จะอยู่อย่างมั่นคง ความผูกพันนั้นจะรวมความพึงพอใจ การลงทุน และทางเลือกอื่นด้วย หมายความว่า การที่คนเรามาทำงานกับองค์กรจะต้องลงทุนทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ทั้งภายในภายนอก เช่น ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร อายุงาน แผนงานเกษียณ การฝึกอบรมพัฒนา และการมีพันธะกับชุมชน เป็นต้น ส่วนทางเลือกที่มีอยู่จะเป็นการประเมินสัมพันธภาพกับองค์กร เช่น เมื่อทางเลือกของงานมีอยู่ต่ำ บุคคลนั้นจะผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น หรืองานชนิดเดียวกันนี้หายากในองค์กรอื่น เขาจะผูกพันกับองค์กรในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามถ้ามีทางเลือกสูง หรือตลาดแรงงานขาดแคลนมาก ความผูกพันกับองค์กรจะน้อยลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันในองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันในองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร ในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กรณี มหานนท์ (2529 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มีการมองความผูกพันแตกต่างออกไป ซึ่งสามารถสรุปแนวความคิดใหญ่ๆ ได้ 3 แนวคิด คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment)
2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment)
3. แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment)

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดทางด้านนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในนามขององค์กร (Porter and others, 1974) ซึ่งผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดด้านทัศนคตินี้ได้จำแนกแนวความคิดนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในนามขององค์กร
- 1.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

(Steers and Porter, 1983 : 442-443)

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติว่า ไม่มีความต้องการที่จะออกจากองค์กร เพราะความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ต้องการฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ความมีอิสระในวิชาชีพ หรือความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานมากขึ้น (Hrebiniak & Allutto, 1973 : 556) นักวิชาการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดด้านทัศนคตินี้รวมทั้ง Hall, et. al. (1970 : 87), Sheldon (1971 : 445), Buchanan (1974 : 63)

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดในด้านนี้ Staw (1977 : 93) มองว่า เป้ากระบวนการที่คนได้ตัดสินใจไปแล้วในการเข้ามาอยู่ในองค์กร ถ้าออกจะสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนลงไป เช่น คนงานที่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกหัดเพื่อที่จะกลายเป็นคนดูแลเครื่องจักรที่เชี่ยวชาญและมีความเป็นอาวุโสเพิ่มขึ้น อาจพบว่าคนที่เขาเสียเวลา และความผูกพันต่อการมีอาวุโสเพิ่มขึ้น ทำให้คนงานไม่พยายามที่จะออกจากองค์กรไปอยู่ที่อื่น แนวความคิดนี้คนรู้สึกเพียงว่ามีพันธะกับองค์กร มีความเกี่ยวข้องน้อยกับความตั้งใจที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลของการที่คนรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้คนพยายามหาเหตุผลที่แสดงว่าความคิดที่เขาเข้ามาอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เช่น การที่คนอาจให้ความสำคัญเป็นผลประโยชน์พิเศษที่จะได้รับจากองค์กร หรือผล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากตอนเกษียณ ซึ่งการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ ทำให้คนพยายามโน้มน้าวตนเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องในการอยู่ร่วมกับองค์กร

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker (1960 : 32) ซึ่งสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับ หากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เพราะการที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง บุคคลได้ลงทุน เวลา กำลังกาย ความคิด ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ตอบแทนระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าบุคคลนั้นลาออกก่อนที่จะครบกำหนดได้บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่น ก็เท่ากับว่า เป็นการลงทุนไปโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรช้านานเท่าไร ก็เหมือนกับว่าได้ลงทุนมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น หากต่อภาระที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปมากขึ้น นอกจาก Becker (1960 : 42) แล้ว นักวิชาการที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้ ได้แก่ Hrebiniak และ Alutto (1972 : 556)

3. แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้ Allen และ Meyer (1970, อ้างใน อนันต์ชัย 2529 : 13) มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้ดีว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

จากแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นการมองว่า คนมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Affective commitment) มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ทำให้ต้องการอยู่กับองค์กร โดยไม่ลาออกไปไหน

แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการมองว่า ความผูกพันเป็นความต่อเนื่อง (Continuance commitment) คนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้จากการที่เขาได้ลงทุนในการอยู่กับองค์กร

แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม มองว่า คนผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ควรจะทำ เป็นความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม (Normative commitment)

ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้งสามแนวความคิดแล้ว แสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่คนอยู่กับองค์กรอาจเนื่องจากเขาปรารถนาที่อยู่ หรือเขาจำเป็นต้องอยู่ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่เขาควรกระทำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง หรืออาจมารจาก 3 ส่วนประกอบกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาในแนวความคิดทางด้านทัศนคติ เนื่องจากเป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคคลต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย

- ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor
- ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
- ทฤษฎีความเสมอภาคของ Pritchard

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Abraham Maslow

Maslow ได้ให้สมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ

เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทั้คเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belongingness needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับคนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่นต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ Frederick Herzberg, et. al. (1968 : 82 – 83) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ชื่อทฤษฎีนี้แตกต่างกันออกไปคือ Motivation – Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการจูงใจเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการคือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะงาน (Work itself)
- 1.5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (Salary)

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation : Superior)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation :

Subordinate)

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation : peers)

2.5 สถานภาพทางสังคม (Status)

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)

2.8 สภาพการทำงาน (Working condition)

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor (อ้างใน ธงชัย ถิ่นคิงส์ 2519 : 396) (Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี X และ Y ของ Douglas McGregor แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้สรุปความรู้พื้นฐานของตัวบุคคลไว้ดังนี้

ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X ของ Douglas McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะไม่ดี ดังนี้คือ

1. คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลิ้วได้ จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัล ถ้าทำดี และทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่วไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมความแล้ว ทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้าย คนมีความต้องการด้านร่างกายแต่ เพียงอย่างเดียว
 ไม่มีความต้องการที่สูง ๆ ขึ้นไป ตามทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าการจูง
 ใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ได้ตั้งสมมุติฐาน เกี่ยวกับคนในแง่ตรงข้าม
 กับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานทั้งนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบ ทำร่วมกับ
 กับคนที่ถูกใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็จะปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดที่ต้องทำ
 เพราะถูกบังคับ ควบคุม คนอาจจะไม่ยอมทำงานนั้น ๆ ก็ได้
2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการ
 ทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบในงานของเขาเอง เขา
 จะเกิดความพอใจ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
3. การที่กล่าวว่า คนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่
 ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่า ลักษณะของคนไม่
 ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับ
 ความต้องการแล้ว คนก็อยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่าง ทฤษฎี Maslow, Herzberg และ McGregor

จากแนวความคิดทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการ 3 ประเภทแรก ของ
 Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการ
 ทางด้านสังคมนั้น อาจเปรียบได้กับความต้องการตามปัจจัยต่ำของ Herzberg ส่วนความต้องการ
 ระดับสูงของ Maslow คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและ ความต้องการที่จะได้รับ
 ความสำเร็จตามความนึกคิดอาจเปรียบเทียบกับความต้องการในปัจจัยสูงใจของ Herzberg ส่วน
 ทฤษฎี Y ของ McGregor นั้นอาจเปรียบเทียบกับความต้องการในระดับต่ำของ Maslow และ
 ปัจจัยต่ำของ Herzberg และทฤษฎี X ก็อาจเปรียบเทียบกับความต้องการในระดับสูงของ
 Maslow และปัจจัยสูงใจของ Herzberg ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor

Maslow	Herzberg	McGregor
<p>ความต้องการระดับสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการความสมหวังของชีวิต - ความต้องการ การยกย่องในสังคม 	<p>ปัจจัยแรงจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จ - การยกย่อง - ความก้าวหน้า - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน 	<p>ทฤษฎี Y</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตอบสนองความต้องการ - เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวัง ความรับผิดชอบ - ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุม และการตั้งการด้วยตนเอง
<p>ความต้องการระดับต่ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการทางด้านสังคม - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการทางด้านร่างกาย 	<p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการบริหารงาน - การบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการทำงาน 	<p>ทฤษฎี X</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด - ความต้องการการตั้งการ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

เป็นทฤษฎีที่เน้นว่าการจูงใจจะแตกต่างกันไปตาม ลักษณะบุคคล และสถานการณ์ จึงไม่มีการจูงใจใดที่จะใช้ได้ในทุกกรณี

ตามที่เสนอของ David Nadler และ Edward Lawler (อ้างใน วัฒนา ยี่จีน 2539 : 33) การคาดหวังของบุคคลในองค์การจะขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

1. แรงกดดันภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมซึ่งจะทำให้คนที่มีความกดดันต่อตัวเขาต่างกันจะมีการคาดหวังต่างกันไปด้วยและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาภายในองค์การ เช่น พฤติกรรมในการมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน การใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน
3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน ทั้งมีความพอใจในผลที่ได้ไม่เหมือนกัน
4. บุคคลจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยจะมีพฤติกรรมในทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขาเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการติดตามมา

ทฤษฎีว่าด้วยการคาดหวังจะใช้ปัจจัยข้างต้นเป็นข้อสมมุติฐาน ส่วนในการคาดหวังนั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร จะขึ้นอยู่กับในใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา เช่น งานที่คาดหวังว่าถ้าเขามีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับการยกย่อง เขาก็จะตัดสินใจในการทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเขาคาดหวังว่า แม้มีการผลิตเพิ่มขึ้นเขาก็จะไม่ได้ประโยชน์อะไรเพิ่มขึ้นเลย เขาก็จะไม่ทุ่มเทให้กับงานเป็นพิเศษแต่อย่างใด
2. ความพอใจ หรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้น ได้ก่อให้เกิดความพอใจ หรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้าเขาทำงานหนักขึ้นเขาจะได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจแก่เขามาก แต่ถ้าการทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้เพียงค่ายกย่องชมเชย (ซึ่งไม่ใช่เงิน) ก็จะทำให้เขามีความพอใจน้อย
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายาม กับ ผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่า ควรจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

ทฤษฎีเกี่ยวกับการคาดหวังได้ถูกนำไปพัฒนาปรับปรุงมากขึ้น Victor Vroom (อ้างใน สมทรง อ่อนน้อม 2538 : 6) ได้ให้ความสำคัญต่อการคาดหวังกับการจูงใจ โดยใช้ปัจจัยหลักคือ ความคาดหวังความพอใจ ผลลัพธ์ และสื่อกลาง โดยแบ่งเป็นรายละเอียด ดังนี้

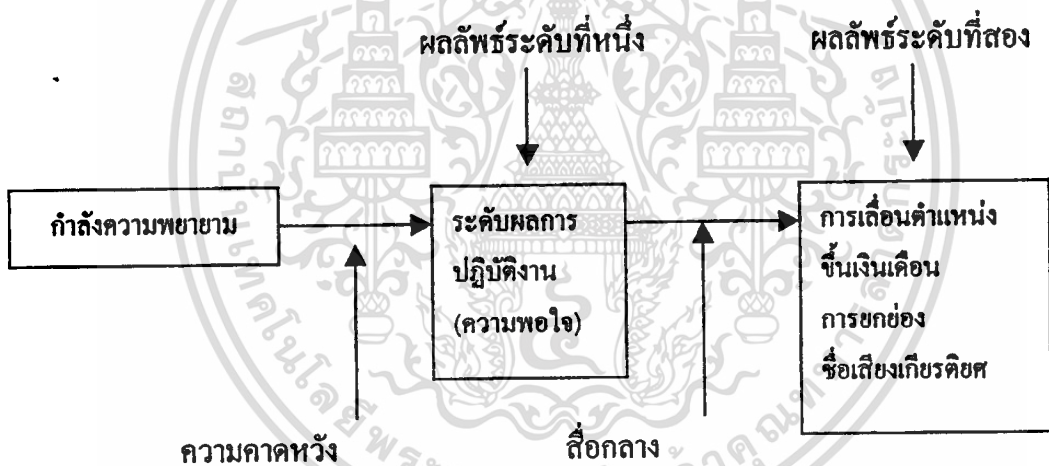
1. ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ในช่วง 0 กับ 1 (ถ้า 0 คือ ไม่เชื่อเลยว่าจะมีสิ่งที่คาดหวังเกิดขึ้น ถ้า 1 คือ ความแน่ใจว่าจะไม่ผลที่คาดหวังเกิดขึ้นแน่)
2. ความพอใจ คือ ผลที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับความต้องการของบุคคล ผลนั้นตรงกับความต้องการของบุคคล ความพอใจนั้นจะเป็นบวก แต่ถ้าผลไม่ตรงกับความต้องการของเขา ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจนั้นจะเป็นลบ เช่น ผลเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องจะให้ความพอใจเป็นบวก ส่วนผลความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางลบ ความพอใจนี้ จะมีมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความต้องการว่ามีรุนแรงเพียงใด

3. ผลลัพธ์คือผลที่เกิดขึ้นจากการมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีผลลัพธ์ระดับหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายาม หรือการมีพฤติกรรมโดยตรง (เช่น ผลงานเพิ่มขึ้น) และผลลัพธ์ระดับที่สองซึ่งเป็นผลที่เกิดต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง)

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งกับผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งกำหนดไว้ในช่วง $+1.0$ กับ -1.0 โดยถ้าผลการปฏิบัติงานดีในผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นในผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ $+1.0$ ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ต่อกัน สื่อกลางมีค่าเป็น 0 แต่ถ้าผลลัพธ์เกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม สื่อกลางจะติดลบ ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงผังทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (ที่มา : สมทรง อ่อนน้อม 2538 : 6)

Vroom ชี้ให้เห็นว่า ความคาดหวังและความพอใจ เป็นสิ่งที่กำหนดความพยายาม หรือ แรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยถ้าความพอใจหรือ ความคาดหวังเท่ากับศูนย์แล้ว แรงจูงใจจะเท่ากับศูนย์ด้วย

ทฤษฎีแนวความคิดว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Theory)

Pritchard (1969) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ตัวกำหนดให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และพึงพอใจในการทำงานของตนหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมที่ได้รับ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน เมื่อบุคคลนั้นเปรียบเทียบกับผู้อื่น ถ้าพบว่าถ้าตนไม่ได้รับการปฏิบัติโดยเสมอภาคก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงมองการทำงานที่เป็นลักษณะสัมพันธ์กับความคาดหวังของผู้ทำงาน

แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$\text{ก. ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ลงไป}}$$

$$\text{ข.} \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ ของบุคคลที่ 1}}{\text{ความพยายามที่ใช้}} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ ของบุคคลที่ 2}}{\text{ความพยายามที่ใช้}}$$

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organization Commitment) ซึ่งพบว่า ยังไม่มีแบบจำลองที่สามารถชี้ชัด หรือ ตัดสินว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกลึกซึ้งมั่นคงผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม แต่ละคนได้มองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตน ซึ่งอาจจะคล้ายกันบ้างแตกต่างกันบ้าง เช่น

Mary E. Sheldon (1971) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ที่ปฏิบัติ
- งาน
2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

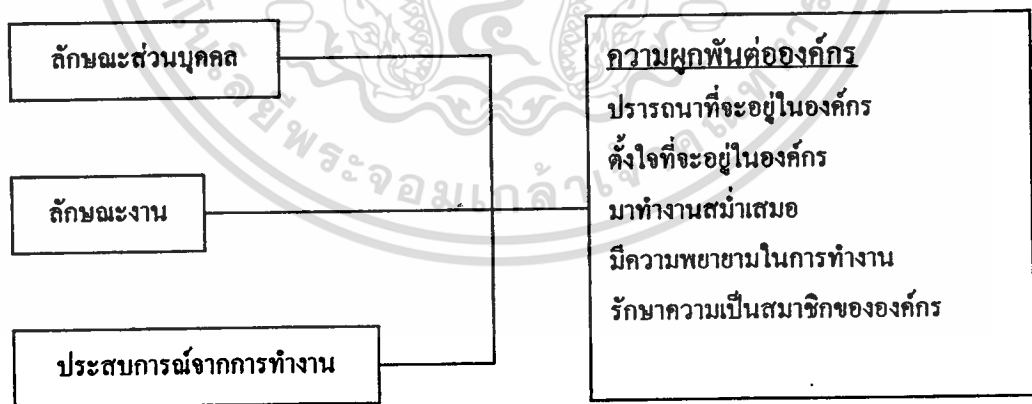
Lee (อ้างใน สมเกียรติ ธรรมนิยาข 2536 : 23) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Steers (1977 : 559) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กร

ปัจจัยทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแสดงในภาพต่อไปนี้

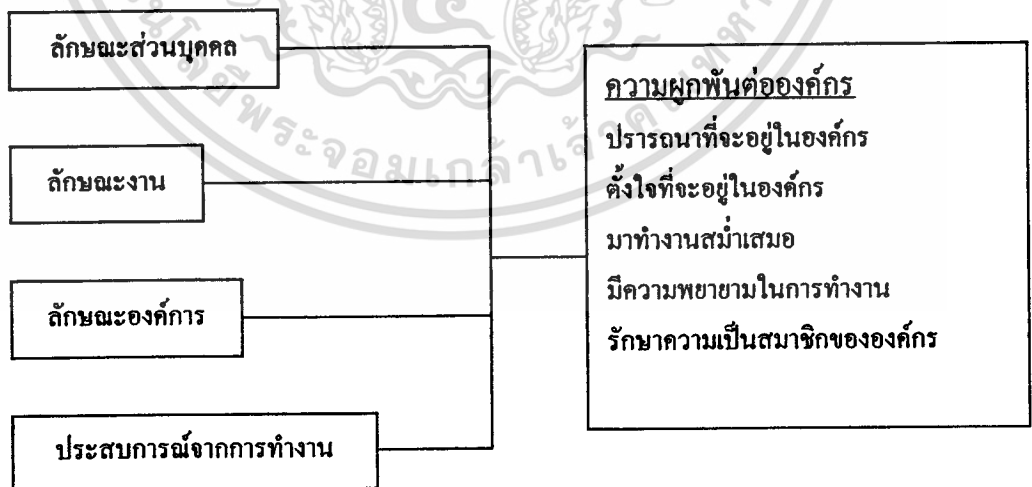


ภาพที่ 2.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (ที่มา : ปวีณา บุญเจริญ 2539 : 19)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อมา Mowday , Steers และ Porter (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มจากของ Steers (1997) โดยเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือ โครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Mowday และคณะแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job or Role- related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่า นำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาท มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน
3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday , Steers และ Porter (ที่มา : ปวีณา บุญเจริญ 2539 : 21)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน

1.1 เพศ

Kitchen (1989 : 73) ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรใน North Texas จำนวน 1,055 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของบเคเรือซิเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 อายุ

Hrebiniak และ Alutto (1972 : 450) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของบเคเรือซิเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วินิจฉัย ไสมรรคา (2533 : 60) ที่ทำการศึกษารื่องความซื่อมั่นผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษาในครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัด เชียงราย จำนวน 365 คน ก็พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความซื่อมั่นผูกพันต่ออาชีพครู

1.3 สถานภาพสมรส

งานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน โสภา ทรัพย์มากอุดม 2533 : 20) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในนิวยอร์ก พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่ ผลงานวิจัยของ จุรีพร กาญจนการุณ (2536 : 50) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัย มหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน โดยพบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวแล้ว ย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการ โสค เพราะข้าราชการที่สมรสแล้ว ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการ โสค

1.4 ระดับการศึกษา

นักวิชาการหลายคนพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน (Inversely Related) นั่นคือคนที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาดำกว่า (Hrebiniak และ Alutto 1972 : 555, อ้างใน โสกา ทรัพย์มากอุดม 2533 : 21) เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันกับองค์กรน้อยลง

ผลงานวิจัยในเมืองไทยก็พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alutto และเพื่อนเช่นกัน ได้แก่งานของ ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : 93) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะผูกพันองค์กรต่ำ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้เป็นไปในทำนองเดียวกับ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 147) พบว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกศรัตน์ สุขเกษม (2533 : 61) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงถึงระดับปริญญาตรี จะมีแนวโน้มในการลาออกมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ทั้งนี้เป็นเพราะมีความมั่นใจว่าตนจะมีโอกาสหางานใหม่ได้อย่างไม่ยากนัก และมีโอกาสเลือกงานได้มากกว่า

1.5 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

Mary E. Sheldon (1971 : 145) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า นักวิทยาศาสตร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรมานานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

Buchanan II (อ้างใน สมชัย แก้วละเอียด 2531 : 23) ศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารในภาครัฐบาลและเอกชน ปรากฏว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคคลนั้นสิ่งที่สามารถทำนาย ความผูกพันได้ดีที่สุดคือ ความอาวุโส หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนั่นเอง

ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 146) พบว่า อายุการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นทำนองเดียวกับ โสกา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งคล้ายกับงานของนภาพีญ โทมาควิน (2533 : 95) ที่สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และคล้ายกับงานของ สุวิชาธรรมฉวีวงศ์ (2528 : 74) ที่ศึกษาความผูกพันต่ออาชีพครู อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี และ อาชีวศึกษา วิจิตรชัย ไสมรรคา (2533 : 61) ที่ศึกษาความผูกพันต่ออาชีพครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

1.6 ระดับตำแหน่งงาน

ภักทริกา ศิริเพชร (2541 : 90) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด สรุปได้ว่าระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.001

2. ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและโอกาสที่ต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.1 ความอิสระในการทำงาน

Porter และ Steers (1973) พบว่า งานที่ความอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคล จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และการออกจากงานของพนักงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในญี่ปุ่น พบว่า ความอิสระในงานจะมีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 137) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน รวมทั้งการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีแก่หน่วยงาน และผลงานของ อวยพร ประพทธีธรรม (2537 : 72) ที่แสดงว่าวิทยากรที่รับรู้ว่าคุณภาพอิสระในการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า วิทยากรที่รับรู้ว่าคุณภาพอิสระในการปฏิบัติงานน้อย

2.2 ความท้าทายของงาน

Porter และ Steers (1973) พบว่า งานที่มีความท้าทาย และเป็นงานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรที่เขารับผิดชอบอยู่มากเท่านั้น

Douglas T. Hall and Benjamin Schneider (1972 : 340) (อ้างใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 32) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำเป็นงานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง สอดคล้องกับผลงานภายในประเทศของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 21) ที่พบว่าความท้าทายของงานก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความสามารถ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรอีกด้วย

2.3 ความก้าวหน้าในงาน

Porter และ Steers (1973) พบว่าโอกาสในความก้าวหน้าในงาน จะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebiniak, Alutto และ Alonso (1972 : 452) ที่พบว่าความไม่พอใจนโยบายการให้รางวัลตอบแทน ขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้

นภาพิญ โหมาศวิน (2533 : 45) พบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และผลงานวิจัยของ นุชยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 64 – 65) ที่พบว่าการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือแสดงให้เห็นถึงความเกื้อกูลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง พนักงานจะมีความสมหวังสำหรับอนาคตการทำงานของเขา เขาย่อมเกิดกำลังใจ และมีความผูกพันในการทำงานที่เดิมยิ่งขึ้น

2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Hrebiniak และ Alutto (1972 : 555) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิญ โหมาศวิน (2533 : 45) พบว่า ข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย เพราะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้ข้าราชการสนใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรู้สึกว่าได้ทำกิจกรรมที่มีความหมายและได้มีส่วนเป็นเจ้าของงานชิ้นนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะบังเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน และหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ วินิจฉัย ไสมรรคา (2533 : 61) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครู ในครูประถมศึกษามัธยมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 91) ยังพบอีกว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้แสดงออกซึ่งความสามารถของตน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2.5 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

Sheldon (อ้างใน โสภาท ทรัพย์มากอุดม 2533 : 24) พบว่า การเกี่ยวข้องกับทางสังคม กับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานในห้องทดลอง มีอิทธิพลอย่างสูงต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับ Steers (1977 : 47) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงาน และผู้บริหาร โรงพยาบาล พบว่างานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และผลงานของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 149) ก็พบว่า ผู้บริหารที่ได้มีโอกาสพบประสังสรรค์กับผู้อื่นค่อนข้างสูง จะรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากเช่นกัน

3. ประสพการณ์จากการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ประสพการณ์เหล่านี้ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

3.1 ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร

Buchanan (1934 : 340) ศึกษาเปรียบเทียบนักบริหารในภาคราชการและภาคธุรกิจพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ในการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เขาพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ ทั้งนี้เพราะนักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลงานวิจัยในประเทศที่สอดคล้องได้แก่ สมชัย แก้วละเหียด (2531 : 137) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อกองสารวัตรนักเรียน มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอน การไม่ย้าย/โอน กล่าวคือผู้ที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อกองในระดับต่ำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะย้ายโอนออกไปจากกองสารวัตรนักเรียน ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อกองในระดับสูงกลับมีความปรารถนาในทางตรงข้ามคือ ไม่ย้าย/โอน และได้รับการสนับสนุน จากสุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536 : 94) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญมีผลต่อความผูกพันในการบริหารองค์การเอกชน เช่นเดียวกับการศึกษาของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 98) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นภาพัญญ โหมาศวีน (2533 : 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อวยพร ประพฤติธรรม (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ จำนวน 149 คนพบว่า การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประนอม กิตติคุณภูมิธรรม (2538) พบว่า ทักษะของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์และผลการวิจัยของ สมเกียรติ ธรรมนิยาช (2536) พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

Marry E. Sheldon (1971 : 143) พบว่าการเกี่ยวข้องกับทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972 : 555) ที่พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร มีลักษณะของความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นมิตร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 77) พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรมีความโน้มเอียงที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ วีระ วัชรธรรมสาริต (2532 : 19) พบว่า หากเพื่อนร่วมงานของผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะทำให้ผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารมีความรู้สึกหรือทัศนคติ เช่นเดียวกับกลุ่ม นอกจากนี้ อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ยังพบว่า การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือเช่นกัน

3.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร คือ หากบุคคลรู้สึกว่าการที่เขทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือ มั่นคง และสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ ก็จะมีความต้องการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดความผูกพันมากขึ้นตามไปด้วย

Porter และ Steers (อ้างใน ชีระ วีระธรรมสาธิต 2532 : 150) พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการลาออกโอนย้าย ไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Lewis (อ้างใน นภาพิญ โหมาศวิน 2533 : 26) ซึ่งศึกษาความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า อาจารย์ที่มีความรู้สึกว่าการมหาวิทยาลัยที่ตนสอนอยู่มีชื่อเสียง ก็จะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีความรู้สึกว่าการสถาบันที่ตนสอนอยู่ไม่มีความสำคัญ

ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 150) นภาพิญ โหมาศวิน (2533 : 99) และ สมเกียรติ ธรรมนิยาช (2536 : 76) ทำการศึกษาวิจัย ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ก็ได้ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษข้างต้น

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 53) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนพบว่า ผู้ที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความโน้มเอียงจะยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ไม่มีความคาดหวัง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลทุกคนย่อมมีความต้องการอยู่ภายในใจและจะต้องมีแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ เพื่อที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ถ้าหากบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพอใจ แต่ถ้าถูกต่อต้าน หรือขัดแย้งในความต้องการก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ไม่เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

3.5 การพิจารณาความดีความชอบ

จากการศึกษาของ Porter และคณะ (1974 : 603) พบว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของจิตแพทย์ในโรงพยาบาลจะเพิ่มมากขึ้น หากโรงพยาบาลมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่นเดียวกัน ผลการศึกษาของ Joel Brockner, Tom R. Tyler เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

and Rochelle Cooper – Schneider (1992 : 241) ที่พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าการพิจารณาความคิด ความชอบในหน่วยงานเป็นธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และในทางตรงกันข้าม หากรับรู้ว่าจะได้รับความไม่เป็นธรรม ก็จะลดระดับความผูกพันต่อองค์กรและลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

สุวรรณฉิน คุณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มผู้บริหารในองค์กรเอกชน พบว่า ในการพิจารณาความคิดความชอบ ความรู้สึกที่มีความยุติธรรม หรือการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกองค์กร หากสมาชิกองค์กรมีความพอใจในระบบพิจารณาความคิดความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 21) ที่พบว่าผู้ที่ผู้บริหารตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรไหนเป็นเวลานาน ๆ นั้น ระบบการพิจารณาความคิดความชอบก็เป็นปัจจัยหนึ่ง เพราะเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยจึงขึ้นอยู่กับการพิจารณาความคิดความชอบขององค์กรนั้นอย่างมาก

4. รางวัลและผลตอบแทน

Robert Eisenberger : Peter Fasolo ; and Valerie Davis – LaMastro (1990 , อ้างใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ 2541 : 29) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ครู เสมียน เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต ตัวแทนบริษัทประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน พบว่าหากองค์กรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับผลงานของ Robert J. Vandenberg and Vida Scarpello (1990, อ้างในพรพรรณ ศรีใจวงศ์ 2541 : 29) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ที่พบว่าสิ่งตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานตามความมุ่งหวังของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และทำให้อัตราการลาออกจางานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นุชยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 64 – 65) ที่พบว่าการที่สมาชิกได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กรทางหนึ่ง ซึ่งชี้ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน
กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีราย
ละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มี
จำนวนทั้งสิ้น 170 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย
(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ
จากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540 : 58-59) ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 120 คนที่ได้
จากการคำนวณดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

สมการที่ 3.1

เมื่อ e = ค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน

วิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเบื้องต้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขจากการตรวจสอบเบื้องต้นแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---|
| 5.1 รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง |
| 5.2 คุณ สมพงศ์ จันทร์จำรัส | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท อีโล ลิลลี่ อิงค์ (ประเทศ
ไทย) |
| 5.3 คุณ ฉญาศิณี ขุนประเสริฐ | ผู้จัดการส่วนเทคนิค
บริษัท พรีเมียมลูบริแค้นท์ จำกัด |

6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง

7. สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้มีข้อความทั้งหมด และแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รวม 6 ข้อคำถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวม 15 ข้อคำถาม แบบสอบถามส่วนนี้ ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) ภัทริกา ศิริเพชร (2541) และ ปรานอม กิตติคุณฎีธรรม (2538)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ รวม 15 ข้อคำถาม แบบสอบถามส่วนนี้ ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) และ ภัทริกา ศิริเพชร (2541)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทน ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ รวม 6 ข้อคำถาม แบบสอบถามส่วนนี้ ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2542)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ รวม 12 ข้อคำถาม แบบสอบถามส่วนนี้ ได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) นุชติมารอบคอบ (2542) ภัทริกา ศิริเพชร (2541) ปวีณา บุญเจริญ (2539) และ ปรานอม กิตติคุณฎีธรรม (2538)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 1 ข้อ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของ บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมกลับคืนผู้วิจัย
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประมาณ 30 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2544 ถึง วันที่ 16 มีนาคม 2544

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม Excel และโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/PC) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป Excel และโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/PC) โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้ประเมินระดับความคิดเห็น โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกตามวิธี Arbitrary Weighting Method การแปลความหมายของข้อมูลแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีการให้คะแนนดังนี้ คือ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

3. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพจากการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 โดยจะมีคำถามย่อยของแต่ละตัวแปร ดังนั้นค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรจึงมีวิธีคำนวณดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 137)

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนรวมของคำถามย่อยในแต่ละตัวแปร}}{\text{จำนวนคำถามย่อยในแต่ละตัวแปร}} \quad \text{สมการที่ 3.2}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่างๆและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับโดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 38)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad \text{สมการที่ 3.3}$$

$$\text{แทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 ถึง 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยต่ำ
	1.81 ถึง 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างต่ำ
	2.61 ถึง 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
	3.41 ถึง 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยค่อนข้างสูง
	4.21 ถึง 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยสูง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสรุปลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 137)

$$\text{สูตร ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad \text{สมการที่ 3.4}$$

$$\text{สูตร ค่าเฉลี่ย } (\bar{X}) = \frac{\sum X_i}{n} \quad \text{สมการที่ 3.5}$$

n = จำนวนคนทั้งหมด

X_i = คะแนนของแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{สูตร ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)} = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad \text{สมการที่ 3.6}$$

n = จำนวนคนทั้งหมด

X = คะแนนของแต่ละคน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1-6

2.2 การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง ลักษณะของงาน ประสบการณ์จากการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้การทดสอบนี้กับสมมติฐานที่ 7-18

สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์:2540: 144-145, 180-181)

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad \text{สมการที่ 3.7}$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

N = จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล

X = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่ศึกษาของแต่ละคน

Y = ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละคน

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้วิธีการทดสอบด้วยค่า t-test มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{r \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{สมการที่ 3.8}$$

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.8	มีระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 0.8	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4 - 0.6	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2 - 0.4	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.2	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ทัศนศึกษา บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 120 ชุด และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 119 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.167 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายแบ่งเป็น 5 ข้อดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน และ ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 119 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน ได้ผลดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 106 คน เป็นเพศชายจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 89.076 และ 10.924 ตามลำดับ
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ อายุต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์มีจำนวน 53 คน กลุ่มอายุระหว่าง 25-30 ปีบริบูรณ์มีจำนวน 24 คน และกลุ่มอายุสูงกว่า 30 ปีบริบูรณ์มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.218, 20.168 และ 33.614 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที่ ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด เป็นโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.101 แต่งงานแล้วจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.538 และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.361

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที่ ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 88.235 รองลงมาจะมีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวศ. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.723 และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.042

5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ที่ ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีระยะเวลาทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 51 คน และ มากกว่า 3 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.378, 42.857 และ 11.765 ตามลำดับ

6. ระดับตำแหน่งงาน บริษัท ที่ ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ได้แบ่งตำแหน่งงานของพนักงานประจำออกเป็น 2 กลุ่มคือ พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ เป็นพนักงานรายวันจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 85.714 และเป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.286

จากข้อมูลข้างต้นกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัท ที่ ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนร้อยละ 89.076 นอกจากนี้พนักงานของกลุ่มตัวอย่างยังมีอายุต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์ จำนวนร้อยละ 46.218 เป็นโสดมากกว่าครึ่งหนึ่งคือจำนวนร้อยละ 52.101 สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่าจำนวนร้อยละ 88.235 มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วงน้อยกว่า 1 ปี และ ระหว่าง 1-3 ปี ใกล้เคียงกันคือจำนวนร้อยละ 45.378 และ 42.857 ตามลำดับ สำหรับระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานรายวันจำนวนร้อยละ 85.714 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	13	10.924
	หญิง	106	89.076
	รวม	119	100.000
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์	55	46.218
	ระหว่าง 25-30 ปีบริบูรณ์	24	20.168
	สูงกว่า 30 ปีบริบูรณ์	40	33.613
	รวม	119	100.000
3. สถานภาพสมรส	โสด	62	52.101
	สมรส	53	44.538
	หย่าร้าง / แยกกันอยู่	4	3.361
	รวม	119	100.000
4. ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	105	88.235
	อนุปริญญา / ปวส.	8	6.723
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	6	5.042
	รวม	119	100.000
	5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	54
1-3 ปี		51	42.857
มากกว่า 3 ปี		14	11.765
รวม		119	100.000
6. ระดับตำแหน่งงาน		พนักงานรายวัน	102
	พนักงานรายเดือน	17	14.286
	รวม	119	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน และ ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.691 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.673) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นสูง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.726	0.572	ค่อนข้างสูง
2. ความท้าทายของงาน	3.507	0.726	ค่อนข้างสูง
3. ความก้าวหน้าในงาน	3.454	0.808	ค่อนข้างสูง
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.563	0.633	ค่อนข้างสูง
5. ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	4.205	0.625	สูง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม	3.691	0.673	ค่อนข้างสูง

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.507 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.792) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง ส่วนความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านประสพการณ์จากการทำงาน

ประสพการณ์จากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความรู้ที่เกี่ยวกับตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.036	0.621	ค่อนข้างสูง
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.636	0.898	ค่อนข้างสูง
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.773	0.590	ค่อนข้างสูง
4. ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร	3.163	0.848	ปานกลาง
5. การพิจารณาความดีความชอบ	2.927	1.004	ปานกลาง
ประสพการณ์จากการทำงานในภาพรวม	3.507	0.792	ค่อนข้างสูง

3. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านรางวัลและผลตอบแทนของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเม็ค ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.443 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.760) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนพบว่า ปัจจัยย่อยทั้งสองคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านรางวัลและผลตอบแทน

รางวัลและผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	2.350	0.621	ค่อนข้างต่ำ
2. ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษอื่นๆ	2.535	0.898	ค่อนข้างต่ำ
รางวัลและผลตอบแทนในภาพรวม	2.443	0.760	ค่อนข้างต่ำ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยพิจารณาจากมิติย่อย 3 ด้านดังนี้คือ

1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.664 รองลงมาคือระดับค่อนข้างสูง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.773 ส่วนระดับค่อนข้างต่ำและระดับสูงมีความใกล้เคียงกันคือ ระดับค่อนข้างต่ำมีจำนวน 5 คน และระดับสูงมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.202 และ 3.361 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ	0	0
ระดับค่อนข้างต่ำ	5	4.202
ระดับปานกลาง	71	59.664
ระดับค่อนข้างสูง	39	32.773
ระดับสูง	4	3.361
รวม	119	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.286 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.359) และผลการวิเคราะห์มีดัชนีของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.168	3.242	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.605	3.678	ค่อนข้างสูง
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้	3.084	3.156	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.286	3.359	ปานกลาง

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 18 สมมติฐาน ตามปัจจัยที่ต้องการศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ สมมติฐานที่ 1-6 ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานตามลำดับ โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่า t - test และ F - test

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือสมมติฐานที่ 7-11 ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coreration coefficient)

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน คือสมมติฐานที่ 12-16 ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coreration coefficient)

4. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน คือสมมติฐานที่ 17-18 ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coreration coefficient) ผลการทดสอบแสดงดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานเพศชายกับพนักงานหญิงด้วย t – test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t Value	P Value
ชาย	13	3.474	0.365	2.569	0.112
หญิง	106	3.263	0.458		
รวม	119	3.286	0.453		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันด้วย F – test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	จำนวน (N)	เฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์	55	3.2712	0.4604
ระหว่าง 25 – 30 ปีบริบูรณ์	24	3.2951	0.4970
สูงกว่า 30 ปีบริบูรณ์	40	3.3000	0.4244
รวม	119	3.2857	0.4526

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Value	P Value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.022	0.011	0.052	0.949
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	116	24.153	0.208		
รวม	118				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันด้วย F – test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	จำนวน (N)	เฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
โสด	62	3.3414	0.5083
สมรส	53	3.2201	0.3844
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	4	3.2917	0.3227
รวม	119	3.2857	0.4526

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Value	P Value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.420	0.210	1.026	0.362
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	116	23.754	0.205		
รวม	118	24.175			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วย F – test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	เฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	105	3.2659	0.4376
อนุปริญญา / ปวส.	8	3.2500	0.4900
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	6	3.6806	0.5638
รวม	119	3.2857	0.4526

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Value	P Value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.987	0.493	2.469	0.089
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	116	23.188	0.200		
รวม	118	24.175			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันด้วย F – test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรกับความผูกพันต่อ องค์กร

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร	จำนวน (N)	เฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
น้อยกว่า 1 ปี	54	3.3071	0.4391
1 – 3 ปี	51	3.2631	0.4590
มากกว่า 3 ปี	14	3.2857	0.5092
รวม	119	3.2857	0.4526

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F Value	P Value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.051	0.025	0.122	0.885
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	116	24.124	0.208		
รวม	118	24.175			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้วย t-test พบว่า พนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t Value	P Value
พนักงานรายวัน	102	3.2312	0.4106	11.253	0.001
พนักงานรายเดือน	17	3.6127	0.5605		
รวม	119	3.2857	0.4526		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร (สมมติฐานที่ 7-11)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	นัยสำคัญที่ 0.05	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.125	ไม่มีนัยสำคัญ	ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7
2. ความท้าทายของงาน	0.421	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 8
3. ความก้าวหน้าในงาน	0.180	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 9
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.318	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 10
5. ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	0.370	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 11
รวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.423	มีนัยสำคัญ	

จากตารางที่ 4.13 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 ถึง 11 ได้ดังนี้
สมมติฐานที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.125 นั่นคือ ความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่า และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 1.363 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 8 ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.421 นั่นคือ ความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าเอกสารถือเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 5.022 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.180 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 2.369 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 10 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.318 นั่นคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 3.629 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

..

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.370 นั่นคือ ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 4.308 ส่วนค่า t ตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



**ตารางที่ 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์จากการ
ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร (สมมติฐานที่ 12-16)**

ปัจจัยด้านประสพการณ์จาก การทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	นัยสำคัญ ที่ 0.05	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์กร	0.246	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 12
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.300	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 13
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.201	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 14
4. ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ของ องค์กร	0.483	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 15
5. การพิจารณาความดีความชอบ	0.265	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 16
รวมปัจจัยด้านประสพการณ์จาก การทำงาน	0.457	มีนัยสำคัญ	

จากตารางที่ 4.14 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 ถึง 16 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 12 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความ
ผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation
coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.246 นั่น
คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทาง
บวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณ
มีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 2.746 ส่วนค่า t จากตารางมี
ค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความ
สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 13 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.300 นั่นคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 3.401 ส่วนค่า t ที่ได้จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 14 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.201 นั่นคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 2.208 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 15 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.483 นั่นคือ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 5.965 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 16 การพิจารณาความคิดเห็นความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพิจารณาความคิดเห็นความชอบกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.265 นั่นคือ การพิจารณาความคิดเห็นความชอบกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตาราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 2.974 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความคิดเห็นความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

**ตารางที่ 4.15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทนกับ
ความผูกพันต่อองค์กร (สมมติฐานที่ 17-18)**

ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	นัยสำคัญที่ 0.05	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	0.497	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 17
2. ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ	0.405	มีนัยสำคัญ	ยอมรับสมมติฐานที่ 18
รวมปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน	0.513	มีนัยสำคัญ	

จากตารางที่ 4.15 สามารถอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 17 ถึง 18 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 17 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.497 นั่นคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณ กับค่า t ที่ได้จากราง พบว่า ค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จาตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 9.481 ส่วนค่า t จาตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจต่อเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 18 ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.405 นั่นคือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการเปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากการตาราง พบว่า ค่า t ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง โดยค่า t จากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 4.793 ส่วนค่า t จากตารางมีค่าเท่ากับ 1.980 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่คำนวณได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.16 สรุปภาพรวมของระดับความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยที่ศึกษาต่างๆ

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.423	ระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	0.457	ระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน	0.513	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ได้แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.423 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.457 และปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.513 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อแนวทางการเสริมสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความรู้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่าพนักงานได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในหลายด้านด้วยกัน ซึ่งสามารถรวบรวมและลำดับความสำคัญจากความคิดเห็นที่เกิดจากการเสนอข้อคิดเห็นดังนี้

1. คำตอบแทนจากการทำงาน

1.1 ค่าจ้าง พนักงานเสนอแนะให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงค่าตอบแทนในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.2 โบนัส พนักงานเสนอให้มีการจ่ายโบนัสประจำปีแก่พนักงาน

1.3 ค่าล่วงเวลา พนักงานเสนอแนะให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม

1.4 เบี้ยขยัน พนักงานเสนอแนะให้มีการจ่ายเบี้ยขยัน

1.5 การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี พนักงานเสนอให้มีการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี

ซึ่งสามารถแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามดังตารางที่ 4.17 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อคำตอบแทนจากการทำงาน

คำตอบแทนจากการทำงาน	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1. ค่าจ้าง	23	38.333
2. โบนัส	19	31.667
3. ค่าล่วงเวลา	7	11.667
4. ค่าเบี้ยขยัน	7	11.667
5. การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี	4	6.667
รวม	60	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

2.1 รถรับส่งพนักงาน หรือ เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง พนักงานให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ โดยส่วนใหญ่ ต้องการให้จัดรถรับส่งหรือให้เป็นเงินช่วยเหลือค่าเดินทางในการมาทำงาน

2.2 ค่าอาหารกลางวัน พนักงานเสนอแนะให้มีการจัดหาอาหารกลางวันให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงาน

2.3 ค่าครองชีพ พนักงานเสนอแนะให้มีการเพิ่มค่าครองชีพ

2.4 ที่พักรอคอย พนักงานเสนอให้มีการจัดหาที่พักอาศัยในอัตราพิเศษให้แก่พนักงานที่มาจากภูมิลำเนาอื่น

2.5 การจัดหาเครื่องแบบในการทำงาน พนักงานเสนอให้มีการจัดหาเครื่องแต่งกายที่เป็นชุดทำงาน

2.6 การตรวจร่างกายประจำปี พนักงานเสนอให้มีการตรวจร่างกายประจำปี

2.7 การจัดหาที่พักผ่อน พนักงานเสนอให้มีการจัดหาที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักงานให้พอเพียง

ซึ่งสามารถแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามดังตารางที่ 4.18 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1. รถรับส่งพนักงาน	11	33.333
2. ค่าอาหารกลางวัน	9	27.273
3. ค่าครองชีพ	9	27.273
4. ที่พักรอคอย	1	3.030
5. การจัดหาเครื่องแบบในการทำงาน	1	3.030
6. การตรวจร่างกายประจำปี	1	3.030
7. การจัดหาที่พักผ่อน	1	3.030
รวม	33	100.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 อุณหภูมิ พนักงานมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเรื่องอุณหภูมิและอากาศในที่ทำงาน เนื่องจากมีอากาศร้อนมาก ต้องการพัดลมเพื่อช่วยลดอุณหภูมิลงบ้าง

3.2 อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน พนักงานมีข้อเสนอแนะให้มีการจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้พอเพียงกับความต้องการ

ซึ่งสามารถแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามดังตารางที่

4.19 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1. อุณหภูมิ	14	93.333
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	1	6.667
รวม	15	100.000

4. การบริหารงานและอื่นๆ

4.1 ความเสมอภาคในการพิจารณาความคิดความชอบ พนักงานอยากให้ผู้บริหารมีความเสมอภาคในการพิจารณาความคิดความชอบ

4.2 การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานอยากให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

4.3 การให้ความเป็นกันเองของผู้บริหารกับพนักงาน พนักงานอยากให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับพนักงานมากขึ้น

4.4 การฝึกอบรม พนักงานอยากให้ผู้บริหารมีนโยบายจัดการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน

4.5 การบริหารจัดการบุคคลากรให้เหมาะกับงาน พนักงานอยากให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการบุคคลากรให้เหมาะกับงาน

4.6 มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ พนักงานเสนอให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และรวมถึงกับชุมชนด้วย

ซึ่งสามารถแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามดังตารางที่

4.20 ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อการบริหารงานและอื่นๆ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนความถี่	ร้อยละ
1. ความเสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ	10	31.250
2. การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	9	28.125
3. การให้ความเป็นกันเองของผู้บริหาร	5	15.625
4. การฝึกอบรม	3	9.375
5. การบริหารจัดการบุคคลากรให้เหมาะกับงาน	3	9.375
6. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์	2	6.250
รวม	32	100.000



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการคือ

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน ของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่เป็นพนักงานประจำของ บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 170 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน คิดเป็นร้อยละ 70.588 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วย 6 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

- ส่วนที่ 1. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับลักษณะงาน มีจำนวน 15 ข้อ
- ส่วนที่ 3. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพจากการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ
- ส่วนที่ 4. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทน มีจำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 5. เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 12 ข้อ
- ส่วนที่ 6. เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 1 ข้อ ซึ่งทั้ง 6 ส่วนนี้ครอบคลุมเนื้อหาตามขอบเขตที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยการประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม Excel และ โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS / PC) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วย t – test และ F – test ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่ทำการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานของ บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆที่เหลือไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ปัจจัยย่อยทุกด้านที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดคือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความคิดความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน

ปัจจัยย่อยทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมดคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและสรุปเป็นส่วนต่างๆได้ 5 ส่วนดังนี้คือ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานของบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 89.076 อายุต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์มีจำนวนร้อยละ 46.218 เป็นโสดมากกว่าครึ่งหนึ่งคือจำนวนร้อยละ 52.101 สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่าจำนวนร้อยละ 88.235 มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง

น้อยกว่า 1 ปี และ ระหว่าง 1-3 ปี ใกล้เคียงกันคือจำนวนร้อยละ 45.378 และ 42.857 ตามลำดับ สำหรับระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานรายวันจำนวนร้อยละ 85.714

ส่วนที่ 2. ปัจจัยต่างๆที่ศึกษา

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สรุปได้ว่า พนักงานของบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ก่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.661) เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะมีระดับความคิดเห็นสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.205) ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ สรุปได้ว่า พนักงานของบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ก่อนข้างสูง(ค่าเฉลี่ย = 3.507) เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยย่อยด้านความรู้ดีกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยย่อยด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

3. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยคือ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ สรุปได้ว่า พนักงานของบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน ก่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.443) เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยย่อยทั้ง 2 มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานของบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.286) คิดเป็นร้อยละ 59.664 รองลงมา มีระดับความคิดเห็น ค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 32.773 ส่วนระดับความคิดเห็นค่อนข้างต่ำและระดับความคิดเห็นสูงมีความใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 4.202 และ 3.361 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณามิติย่อยของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า มิติย่อยด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมิติย่อยด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพขององค์กรไว้ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ส่วนมิติย่อยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ 18 สมมติฐาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามปัจจัยที่ทำการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1-6 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ยกเว้นลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานซึ่งจำแนกแต่ละสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

2. สมมติฐานที่ 7-11 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยย่อยด้าน ความมีอิสระในการทำงานเพียงด้านเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 จำแนกแต่ละสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8 ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 9 ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 10 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 11 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

3. สมมติฐานที่ 12-16 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยย่อยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 จำนวนแต่ละสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 12 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 13 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 14 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 15 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 16 การพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

4. สมมติฐานที่ 17-18 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน สรุปได้ว่า ปัจจัยย่อยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 จำนวนแต่ละสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 17 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 18 ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ขอมรับสมมติฐาน

ส่วนที่ 5. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานต่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของพนักงานอยากให้บริษัทมีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนจากการทำงาน รองลงมาคือเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ส่วนด้านการบริหารและอื่นๆนั้นก็มีจำนวนความถี่ของการเสนอความคิดเห็นใกล้เคียงกันกับด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และสุดท้ายคือข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสรุปเป็น 4 ด้าน ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนจากการทำงาน สรุปได้ว่า เสนอให้มีการปรับปรุงค่าจ้าง ร้อยละ 38.333, โบนัส ร้อยละ 31.666, ค่าล่วงเวลา ร้อยละ 11.667, เบี้ยขยัน ร้อยละ 11.667 และการปรับค่าจ้างประจำปี ร้อยละ 6.667
2. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สรุปได้ว่า เสนอให้มีการเพิ่มสวัสดิการรถรับส่งพนักงาน ร้อยละ 33.333, ค่าอาหารกลางวัน ร้อยละ 27.273, ค่าครองชีพ ร้อยละ 27.273 สำหรับเรื่องที่พักอาศัย การจัดหาเครื่องแบบในการทำงาน การตรวจร่างกายประจำปี และการจัดหาที่พักผ่อน มีร้อยละ 3.030 เท่ากัน
3. การบริหารงานและอื่นๆ สรุปได้ว่า เสนอให้มีการปรับปรุงเรื่องความเสมอภาคในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ร้อยละ 31.250, การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ร้อยละ 28.125, การให้ความเป็นกันเองของผู้บริหาร ร้อยละ 15.625, การฝึกอบรม ร้อยละ 9.375, การบริหารจัดการบุคคลากรให้เหมาะกับงาน ร้อยละ 9.375 และ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ร้อยละ 6.250
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่า เสนอให้มีการปรับปรุงเรื่องอุณหภูมิในที่ทำงาน ร้อยละ 93.333 และอุปกรณ์ในการทำงาน ร้อยละ 6.667

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่าลักษณะส่วนบุคคล 5 ใน 6 ลักษณะที่ทำการศึกษาไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 มีเพียงตำแหน่งงานเท่านั้นที่สอดคล้องกับทฤษฎีที่อ้างอิง สามารถอภิปรายแยกตามแต่ละลักษณะได้ดังนี้

1.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทริกา สิริเพชร(2541 : 56) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด พบว่า เพศไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96) ทำการศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ทั้งเพศชายและหญิงมีทัศนคติและความรู้สึกร่วมกันทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

1.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ(2542 : 71) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี องค์การเกษตรกรรม พบว่า พนักงานองค์การเกษตรกรรมที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และงานวิจัยของ วีระธรรมสาริต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่มีงานวิจัยให้ผลสอดคล้องกันคือ งานวิจัยของ โสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96) ทำการศึกษา เรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุน้อย ซึ่งพนักงานที่มีอายุน้อยอาจจะมีทัศนคติที่ต้องการหาประสบการณ์การทำงานในหลายด้าน และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้มากกว่า

1.3 สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร(2541 : 56) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ โสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96) ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบัน การที่มีอัตราว่างงานสูง ทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสอย่างไรก็อาจมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องตอบสนองความต้องการต่างๆทั้งของตนเองและสมาชิกในครอบครัวคนอื่นๆด้วย เช่น บิดา มารดา หรือญาติพี่น้อง จึงอาจทำให้ทัศนคติของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความยินดีและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรเหมือนกัน

1.4 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทริกา ศิริเพชร(2541 : 56) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของโสภาก ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96) ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้มีระดับการศึกษาที่ไม่กระจายมากนักซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงร้อยละ 88.235 จึงอาจทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชศิมา รอบคอบ(2542 : 71) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี องค์กรเกษตรกรรม พบว่า พนักงานองค์กรเกษตรกรรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Mary E. Sheldon (1971 : 145) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ นักวิทยาศาสตร์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 19) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีงานวิจัยให้ ผลสอดคล้องกันคือ งานวิจัยของ สุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542 : 67) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานใน องค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มี อายุงานน้อยคือต่ำกว่า 1 ปี มีร้อยละ 45.378 และ 1-3 ปี มีร้อยละ 42.857 มากกว่า 3 ปี มีร้อยละ 11.765 กอปรกับบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด เพิ่งก่อตั้งโรงงานใหม่นี้ได้เพียง 5 ปีเท่านั้น และหรืออาจจะเนื่องจากแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนต่างๆ ที่ยังไม่จูงใจเพียงพอให้พนักงานที่มี ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานมีความผูกพันต่อองค์กร จึงอาจส่งผลให้ระยะเวลาที่ทำงานใน องค์กรไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

1.6 ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ พิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัท ริกา ศิริเพชร(2541 : 56) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิต ก๊าซน้ำมันพืช จำกัด พบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระดับตำแหน่งงานของบริษัทแบ่งเป็นระดับพนักงานรายวัน กับระดับ พนักงานรายเดือน โดยพนักงานรายเดือนอาจจะได้รับสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนที่มากกว่า พนักงานรายวัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์จากการทำงาน ด้าน รางวัลและผลตอบแทน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยย่อยด้านลักษณะงาน 4 ใน 5 มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมใน การบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ อ้างอิงในบทที่ 2 สามารถอธิบายแยกตามแต่ละปัจจัยย่อยได้ดังนี้

2.1.1 ความมีอิสระในการทำงาน สำหรับปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระ

ในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูงก็ตาม แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter และ Steers (1973) พบว่า งานที่มีอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคล จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และงานวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 137) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีงานวิจัยให้ผลสอดคล้องกันคือ งานวิจัยของ สุภวรรณ พันธุ์บูรณะ (2542 : 67) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความมีอิสระในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่แม้จะมีอิสระในการทำงานคือ มีโอกาสกำหนดคเป้าหมายและวิธีการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบก็ตาม แต่ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน คือไม่คิดว่าถ้ามีอิสระในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่มุ่งใจให้มีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมากมักจะมีทัศนคติกับสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากกว่า ซึ่งความมีอิสระในการทำงาน ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ความท้าทายของงาน ปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter และ Steers (1973) พบว่า งานที่มีความท้าทายมากเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น และงานวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า ความท้าทายของงานก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความสามารถ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัดมีความรู้สึกรู้สึกสนุกกับการทำงาน และงานที่ท้าทายต้องอาศัยความสามารถ ไหวพริบ หรือไหวพริบในการปฏิบัติงานหรือในการแก้ปัญหา หรือต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความรู้สึกรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่ท้าทาย จึงมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.1.3 ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter และ Steers (1973) พบว่า โอกาสในความก้าวหน้าในงาน จะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของ นภาพีญ โหมาศวิน (2533 : 45) พบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ข้าราชการ สำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อาจจะกล่าวได้ว่าการที่พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ทำให้ก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจในระดับหนึ่ง จึงอาจ เป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีความคาดหวังใน โอกาสก้าวหน้าในงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมใน การบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972 : 555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และ มัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ วินิจชัย ไสมรรคา (2533 : 61) ที่พบ ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพครู ในครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งการที่พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด มีส่วนร่วมใน การบริหาร สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ทำให้ เกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

2.1.5 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ปัจจัยย่อยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Strees (1977 : 47) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานและผู้บริหาร โรงพยาบาล พบว่างานที่มี โอกาสติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 19) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ในผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าเครือ ชีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน พบว่า ผู้บริหารที่ได้มีโอกาสพบประสังสรรค์กับผู้อื่นค่อนข้างสูง จะ รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร จึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการทำงานของพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด เป็นการทำงานที่ต้องติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่นอยู่เสมอ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจะทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง จะส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยย่อยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ทั้ง 5 ที่ทำการศึกษามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ปัจจัยย่อยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึง

พาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่อ้างอิงในบทที่ 2 สามารถอภิปรายแยกตามแต่ละปัจจัยย่อยได้ดังนี้

2.2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยย่อยด้านความรู้
 รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Buchanan (1934 : 340) ศึกษาเปรียบเทียบนักบริหารในภาคราชการและภาคธุรกิจ พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ในการก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร และงานวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 137) ที่พบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความ สำคัญต่อกองสรวรณักรเรียน มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอน การไม่ย้าย/โอน กล่าวคือผู้ที่มี ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อกองในระดับต่ำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะย้ายโอนออกไป จากกองสรวรณักรเรียน ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อกองในระดับสูงกลับ มีความปรารถนาในทางตรงข้ามคือ ไม่ย้าย/โอน ซึ่งทั้งนี้พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด อาจจะมีการรับรู้ที่ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของหน่วยงาน มีโอกาสได้รับพิจารณา งานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ตลอดจนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพัญญ โทมาศวิน (2533 : 89) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษา เจเพาะกรณีสานักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การที่พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ได้รับความ สนใจ ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนให้การสนับสนุนและมีความยุติธรรมในการบริหารงานต่างๆของผู้บังคับบัญชา จะ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจเชื่อมั่น ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วม
 งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marry E. Sheldon (1971 : 143) พบว่าการเกี่ยวข้องทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูก พันต่อองค์กร และจากการศึกษาของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 :77) พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ดี ต่อ เพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรมีความ โน้มเอียงที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการที่ พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การทำงานเป็น ไปด้วยความราบรื่นและร่วม มือกันด้วยดี และสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ปัจจัยย่อยด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter และ Steers (อ้างใน ชีระ วีระธรรมสาธิต, 2532 : 150) พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีการลาออก โอนย้าย ไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงาน โดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ และงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 150) นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 99) และ สมเกียรติ ชรรณนิยาช (2536 : 76) ทำการศึกษาวิจัย ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ก็ได้ผลการศึกษาสอดคล้องกัน การที่พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด รับรู้ถึงความใส่ใจและความมั่นคงที่องค์กรมีต่อผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความมั่นใจ และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.2.5 การพิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยย่อยด้านการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter และคณะ (1974 : 603) พบว่าความรู้สึกรับประกันต่อองค์กรของจิตแพทย์ในโรงพยาบาลจะเพิ่มมากขึ้น หากโรงพยาบาลมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่นเดียวกัน ผลการศึกษาของ Joel Brockner, Tom R. Tyler and Rochelle Cooper – Schneider (1992 : 241) ที่พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานเป็นธรรมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของสุวรรณิณ ภูพานวิวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัยกลุ่มผู้บริหารในองค์กรเอกชน พบว่า ในการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่ามีคุณธรรม หรือการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกองค์กร เช่นเดียวกับพนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ที่รับรู้เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบว่าถ้าพิจารณาด้วยความยุติธรรมจากผลการทำงานแล้ว จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

2.3. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยย่อยด้านรางวัลและผลตอบแทน ทั้ง 2 ที่ทำการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ สอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่อ้างอิงในบทที่ 2 ซึ่งจะอภิปรายรวมทั้ง 2 ปัจจัยย่อยได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ

ปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Eisenberger :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Peter Fasolo ; and Valerie Davis – LaMastro (1990 , อ้างใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ , 2541 : 29) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ครู เสมีน เจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต ตัวแทนบริษัทประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจลาดตระเวน พบว่าหากองค์กรให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับผลงานของ Robert J. Vandenberg and Vida Scarpello (1990, อ้างในพรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 29) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ที่พบว่าสิ่งตอบแทนที่บริษัทให้กับพนักงานตามความมุ่งหวังของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุษยามิ จันท์เจริญสุข (2538 : 64 – 65) ที่พบว่าการที่สมาชิกได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กรทางหนึ่ง ซึ่งชี้ว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญเจริญ (2539 : 98) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง และ ปราณอม กิตติคุณธรรม ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี อุศนากรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์มิติย่อยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีมากต่อความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สำหรับด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลางนั้นอาจจะเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับผลตอบแทนในรูปที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการต่างๆเป็นอันดับแรก จึงทำให้มีแนวความคิดที่พร้อมจะเปลี่ยนงานถ้ามีข้อเสนอที่ดีกว่า ส่วนความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง อาจจะเนื่องมาจากการชี้แจงเป้าหมายการบริหารงานขององค์กรยังไม่ชัดเจน ทั้งนี้การชี้แจงเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์กรรวมถึงการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบและเข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างชัดเจน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ และมีทัศนคติที่ดี ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การปรับปรุงและพัฒนาการระบบการจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อรางวัลและผลตอบแทนมีค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางบวกสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาการระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1.1 ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่นค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ควรกำหนดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงอายุงานของพนักงาน ความสามารถ ความจงรักภักดี รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ซึ่งวิธีการควรจะจูงใจ ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานประกอบการอื่นๆ

1.2 สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ โดยการจัดทำการสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะก่อน และลำดับความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงอาจจะมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับเพศหญิง เช่น การลาคลอด เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องอุณหภูมิในที่ทำงานเพราะถ้าอากาศร้อนมากจะส่งผลให้การทำงานลดประสิทธิภาพลงได้ อีกทั้งควรมีการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ดี และทันสมัย และจัดอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3. ควรมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้นโยบาย ผลประกอบการที่ผ่านมา กฎระเบียบต่างๆ และรวมถึงโอกาสความก้าวหน้า เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

4. องค์กรควรส่งเสริมความเข้าใจด้านการประเมินผลงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหรือแก้ไขข้อผิดพลาด

และยอมรับการประเมินนั้น อีกทั้งมีการให้รางวัล และชมเชยแก่พนักงานที่ทำความดี หรือมีผลงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และจะส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

5. ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อลดการเบียดเบียนหน้าที่ที่ทำงานซ้ำซากจำเจ เช่น จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน หรือจัดกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหา ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

6. ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ทำให้องค์กรเข้มแข็งและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ความคลุมเครือในบทบาท ช่วงชั้นการบังคับบัญชา อัตราเงินเดือน โบนัส และ ระยะเวลาที่ใช้เดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจจะศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมอาหารประเภทอื่น หรือศึกษากับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆที่ไม่ใช่กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร องค์กรอิสระ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ เพื่อหาผลสรุปเปรียบเทียบในทางวิชาการ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างสมบูรณ์

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจจะมีการใช้วิธีการอื่นในการทำการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกศรัตน์ สุขเกษม. 2533. “การสูญเสียบุคคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : กรณีองค์การคาทอลิกวีรชีพ เซอร์วิสเซด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จूरืพร กาญจนการุญ. 2536. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เขาวลิต ดนลานนท์ชัย. 2532. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย ถันดิวงษ์. 2519. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2531. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภานีญา โทมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชศิมา รอบคอบ. 2542. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทริกา ศิริเพชร. 2541. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทผลิตภัณฑ์น้ำมันพืชจำกัด.”
 ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัฒนา ชีจัน. พ.ศ. 2539. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สาย
 ตรวจ ณ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ.” ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหาร
 ศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วินิจฉัย ไสมรรคา. 2533. “ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู : ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษา
 อ.แม่จัน จ.เชียงราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ต้นตระกูลวิวัฒน์. 2530. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
 ผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. 2542. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวง
 สาธารณสุข.” ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์.
- สมชัย แก้วละเอียด. 2531. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การข้าราชการต่อกองสารวัตรนัก
 เรียนกรมพลศึกษา.” สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2521. การพัฒนาองค์การและการงานใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- โสภาท ทรัพย์มากอุดม. 2533. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
 ผลิตแห่งประเทศไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวยพร ประพฤติธรรม. 2537. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัย
 พยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำพร เชาวนะพานิช. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือใน
 อุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์
 ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Balfour, D.L. 1990. **Individual and Organization : Modeling Commitment in Public
 Organization.** Unpublished Doctoral Dissertation, Yhe Florida State University.
- Becker, H. S. 1960. Note of the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, 66,
 32-42.
- Buchahah, B. 1974. Building organization commitment : The socialization of managers in work
 organization. **Administration Science Quarterly**, 19, 533-543.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Herbiniak, L. and Alutto, A. J. 1972. Personal and Role-Related Factor in the Development of organization Commitment. **Administration Science Quarterly**. 17, 555-557, 567.
- Herzberg, F. 1968. One more time : how do you motivate employee?. **Harvard Business Review**, 46, 53-62.
- Kanter R. M. 1971. **Commitment and Community : Communes and Utopias in Sociological Perspective**. Massachusetts : Harvard University Press.
- Lewis, L. 1967. On prestige and loyalty of university faculty. **Administration Science Quarterly**. 11, 625-635.
- Porter, L. W. and Hackman, J.R. 1975. **Behavior in Organization**. New York : McGraw-Hill.
- Sheldon, M. E. 1971. Investments and involvements as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 142-150.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness**. Calif : Goodyear
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 2307

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ มกราคม 2544

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ที ไทย แสมันด์ ฟู้ดส์ จำกัด

ด้วย นางสาววันทนี นิมิตรชูชัย นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน
กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แสมันด์ ฟู้ดส์ จำกัด ” ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการ
ของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199, 737-3000 ต่อ 3692

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน
กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ดส์ จำกัด ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 1 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถามขึ้นอยู่กับทัศนะ ความคิดเห็นและประสบการณ์ของแต่ละท่าน โดยไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบตามความเป็นจริงหรือตอบตามความคิดเห็นของท่าน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อของท่าน การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ต่อการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริง

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- 1.() ชาย
- 2.() หญิง

2. อายุ

- 1.() ต่ำกว่า 25 ปีบริบูรณ์
- 2.() ระหว่าง 25 - 30 ปีบริบูรณ์
- 3.() สูงกว่า 30 ปีบริบูรณ์

3. สถานภาพสมรส

- 1.() โสด
- 2.() สมรส
- 3.() หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1.() มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
- 2.() อนุปริญญา / ปวศ.
- 3.() ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้

- 1.() น้อยกว่า 1 ปี
- 2.() 1 - 3 ปี
- 3.() มากกว่า 3 ปี

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- 1.() พนักงานรายวัน
- 2.() พนักงานรายเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านมี โอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
3. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
ความท้าทายของงาน					
4. ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ ไม่จำเจและไม่น่าเบื่อ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
6. งานที่ท่าน ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน					
ความก้าวหน้าในงาน					
7. บริษัทของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่อง การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน					
8. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ เปลี่ยนตำแหน่ง หรือได้รับมอบหมายงาน ที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น					
9. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
10. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติ ได้ตลอดเวลา					
11. ข้อคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจาก บุคคลทั่วไปในบริษัท					
12. ท่านมีส่วนที่ทำให้การบริหาร งานของบริษัทมีความก้าวหน้า					
ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
13. การทำงานภายในบริษัทของท่านจะทำงาน ร่วมกันเป็นทีม					
14. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน กับฝ่ายอื่น ๆ					
15. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
16. ท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า ของบริษัท					
17. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความ สำคัญและมีความหมายต่อบริษัทมาก					
18. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บริษัทประสบ ความสำเร็จ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
20. ท่านกับผู้บังคับบัญชาของท่านทำงาน ร่วมกันได้ดี.					
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
22. ท่านคิดว่าท่านเป็นที่พึงพอใจของเพื่อน ร่วมงาน					
23. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำ งานจากเพื่อนร่วมงาน					
24. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อน ที่ทำงานได้					
ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร					
25. การทำงานในบริษัทนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					
26. บริษัทของท่านสนใจที่จะปรับปรุงสภาพ แวดล้อมการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน					
27. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการทำงาน					
การพิจารณาความดีความชอบ					
28. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในบริษัท ของท่านมีความยุติธรรมดีแล้ว					
29. การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทของท่านเป็นไป ด้วยความเที่ยงตรง					
30. ผู้ที่พิจารณาความดีความชอบของท่านมีความ เที่ยงตรง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความพึงพอใจต่อเงินเดือน					
31. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
32. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้นั้นเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพของท่าน					
33. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนของท่านมีความเท่าเทียมกับพนักงานของบริษัทอื่นในตำแหน่งหน้าที่เดียวกันกับท่าน					
ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่น ๆ					
34. ท่านคิดว่า ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง โบนัส มีความเหมาะสม เพียงพอ และเท่าเทียมกับบริษัทอื่นๆ					
35. ท่านคิดว่า วันหยุดประจำปีของบริษัทมีความเหมาะสมดี					
36. ท่านคิดว่า บริษัทนี้มีสวัสดิการต่างๆเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
37. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็น การบริหารงานที่เหมาะสม					
38. เป้าหมายของบริษัทกับเป้าหมายของท่าน สอดคล้องกัน					
39. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
40. ค่านิยมของบริษัทเป็นค่านิยมที่ท่าน ศรัทธาและยอมรับ					
ความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานให้กับองค์กร					
41. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับบริษัท แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
42. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้า หมายเสมอ					
43. เมื่อบริษัทมีการจัดงานหรือกิจกรรม ท่านมักจะ เข้าร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ					
44. ท่านเต็มใจทำงานแม้ว่างานที่ได้รับ มอบหมายนั้นจะอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรไว้					
45. ถ้ามีคนมาชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ท่านมัก จะปฏิเสธเสมอ					
46. ท่านมีความภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงาน ที่บริษัทนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข					
47. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับบริษัทนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
48. ถึงแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ค่า ตอบแทนมากกว่า แต่ท่านก็เลือกที่จะทำ งานกับบริษัทนี้ต่อไป					

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อจะเป็นแนวทางให้พนักงานเกิด
ความรู้สึกผูกพันต่อบริษัท

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาววันทนี นิมิตชูชัย
วัน เดือน ปีเกิด	29 กุมภาพันธ์ 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	48 ซอยเจริญบุรี 26 ถนนเจริญบุรี คลองสาน กรุงเทพฯ 10600
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ห.จ.ก. บี.อาร์.เอส. อินเตอร์เทรด
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชา อุตสาหกรรมเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้