

ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นายสุวัฒน์ ฌลภิญโญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ

ของ

นายสุวัฒน์ ฉลภิญโญ

-6 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด

พฤษภาคม 2547

h 250236

สุวัณ ฉลภิญโญ. (2547). ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ธัญวงศ์ กิริตวานิชย์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษา ระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนดทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำนวน 425 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร และการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS version 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และ Chi-square

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 2 ● พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
- 4 ● พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- 6 ● พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน
- พนักงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- 8 ● พนักงานที่มีความอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- พนักงานที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- 10 ● พนักงานที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- พนักงานที่มีความสำคัญของตนเองต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
- 12 ● พนักงานที่มีความพึงพอใจขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

14 ● พนักงานที่มีระบบการพิจารณาความดีความชอบต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

16 ● พนักงานที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

- พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

**FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT
: A CASE STUDY OF NATIONAL FERTILIZER PUBLIC COMPANY LIMITED.**

**AN ABSTRACT
BY
MR. SUWAT CHALAPINYO**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Marketing
at Srinakharinwirot University
May 2004**

Suwat Chalapinyo. (2004). *Factors Affecting the Employees' Organizational Commitment : A case study of National Fertilizer Public Company Limited*. Master Project, M.B.A. (Marketing). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Thanaiwong kirativanich

The purposes of this research are to find out the degree of organizational commitment of National Fertilizer Public Company Limited. The three studies key factors includes demographic factors, job factors and organizational environment factors. The samplings are consisted of 425 office workers at the National Fertilizer publice Company Limited. There are three components of the questionnaire : part one is the personal data of the service receivers, part two is the questions about job factors and organizational environment factors and part three qustions are about organizational commitment. The data was then processed through computer by using SPSS for WINDOWS Version 11 program and statistical analysis for percentage, mean, standard deviation, t-tesst, One-Way ANOVA, and Chi-square

The results of study are as follows:

- Employees' sex has no different in organizational commitment at any statistical level.
- Employees' position level has no different in organizational commitment at any statistical level.
- Employees' merital Status has no different in organizational commitment at any statistical level.
- Employee' education level has no different in organizational commitment at any statistical level.
- Employee' work duration has different in organizational commitment at any statistical level.
- Employee' monthly income has no different in organizational commitment at any statistical level.
- 7 ● Different in the chances of job promotion, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the autonomy of work, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the working variety , different in organizational commitment at any statistical level.

10 ● Different in the work stability, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the self-importance to organizational, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the organizational trust worthy, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the employee' goal acceptance & value, different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the fairness of work promotion , different in organizational commitment at any statistical level.

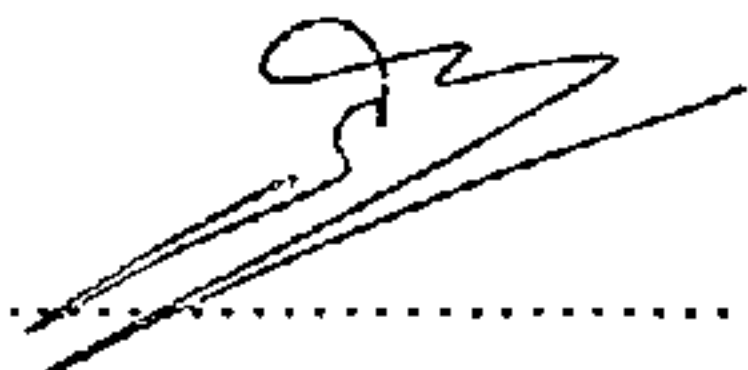
15 ● Different in the organizational prestige , different in organizational commitment at any statistical level.

● Different in the attitude toward colleague and organizational, different in organizational commitment at any statistical level.

● The degree of organizational commitment of National Fertilizer Public Company Limited offices workers at the National Fertilizer Public Company Limited is middle.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

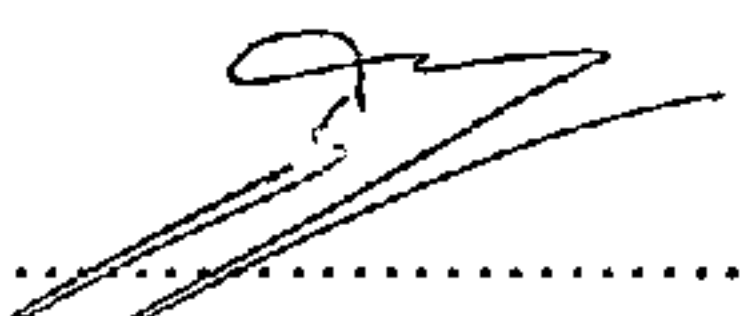
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

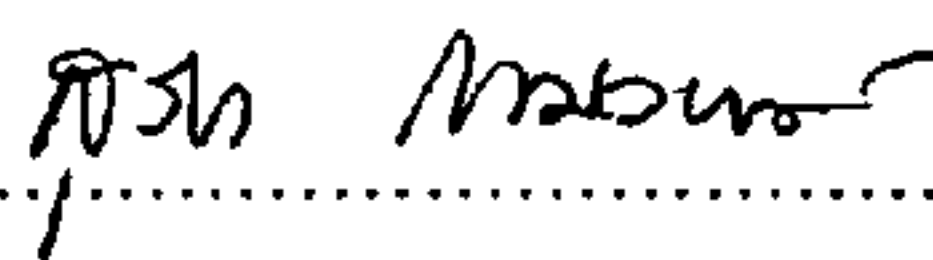

.....
(อาจารย์ ดร.ชนัยวงศ์ กীরตวานิชย์)

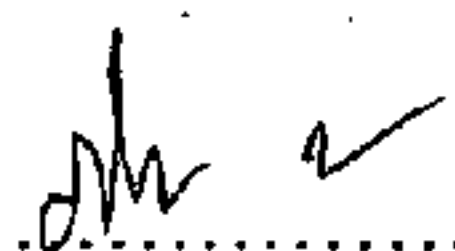
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

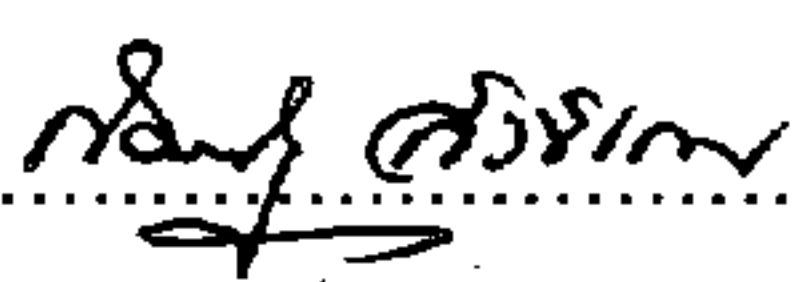
คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชนัยวงศ์ กীরตวานิชย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวิชา โกมลทัต)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ภัคกร สกลรักษ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ ๒๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ และการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.ธัญวงศ์ กীরตวานิชย์ ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิชา โกมลทัต ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ มีสมบูรณ์พูนสุข ดร.วรางคณา อติศรประเสริฐ อาจารย์ภัคกร สกลรักษ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น และอธิบายให้ผู้วิจัยได้มีความเข้าใจการทำสารนิพนธ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ และบุคลากรภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน เจ้าหน้าที่ และพนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัวจนถึงปัจจุบัน

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกคน บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ดูแลเอาใจใส่ และคอยให้กำลังใจตลอดมา จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุวัฒน์ ฉลภิญโญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ศึกษา	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
กรอบแนวคิด.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน).....	9
ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	10
แนวคิด ปัจจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	13
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและในต่างประเทศ	23
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	23
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	24
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	26
การกำหนดประชากร.....	26
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลการวิเคราะห์.....	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และ.....	59
ความมุ่งหมายของการวิจัย	59
สมมติฐานของการวิจัย.....	59
วิธีดำเนินการวิจัย	60
สรุปผลการวิจัย	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	71
บรรณานุกรม	72
แบบสอบถาม.....	76
หนังสืออ้างอิง.....	81
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	85

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามเพศ.....	36
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	36
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	37
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
5	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามอายุงาน.....	38
6	จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)	
	จำแนกตามรายได้.....	38
7	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	39
8	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	39
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	40
10	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	40
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	40
12	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน	
	บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	41

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	42
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	42
16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	43
17	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้.....	44
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้.....	44
19	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	45
20	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กร กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	46
21	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	47
22	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กร กับความมีอิสระในการทำงาน.....	47
23	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน.....	48
24	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กร กับความหลากหลายของงาน.....	48

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

25	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	49
26	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การ กับความมั่นคงในงาน	49
27	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำคัญของคนต่อองค์การ	50
28	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การ กับความสำคัญของคนต่อองค์การ.....	50
29	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์การ	51
30	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การ กับความพึงพอใจขององค์การ.....	51
31	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	52
32	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การ กับการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	53
33	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ	53
34	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การ กับระบบการพิจารณาความดีความชอบ	54

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

35	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	54
36	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กร กับความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	55
37	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน.....	55
38	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กร กับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	56
39	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน).....	57
40	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันภายในองค์กร	58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงาน มีการประสานงานและร่วมมือกันทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ (ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. 2543 : 5) ดังนั้นการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีจำนวนสมาชิก มีขั้นตอนหรือกระบวนการ มีสถานที่ปฏิบัติงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์การได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์การ ซึ่งพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์การมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์การในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องพอเหมาะกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะของพนักงานต่อหัวหน้างาน เป็นต้น (สมชาย หิรัญกิติ. 2542 : 10-11) ปัจจัยที่สำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อทำงานให้กับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ การขาดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ขึ้นได้ และยังส่งผลต่อการให้บริการที่ไม่ดีอีกด้วย (โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533; อ้างอิงจาก Shervin. 1981 : 5)

๑. การทำงานของพนักงานภายในองค์การ มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและลงทุนน้อยสุด เช่น สภาพแวดล้อมขององค์กร ผลตอบแทน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ตรงตามความสามารถหรือไม่ ความมั่นคงในงานและของบริษัท เป็นต้น องค์การที่พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจ มีความผูกพันต่อองค์การย่อมมีความได้เปรียบองค์การที่ประกอบด้วยพนักงานที่มีขวัญกำลังใจที่ต่ำกว่า ทั้งความผูกพันต่อองค์การก็น้อยกว่า (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2546 : 102)

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องหาวิธีในการควบคุมและส่งเสริมพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดความผูกพันกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรย่อมจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในองค์กรได้มากกว่าความพึงพอใจ ในการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรต้องศึกษาสิ่งต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นกับบริษัทด้านพนักงานในช่วงที่ผ่านมา พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานที่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น อาจเกิดจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับการเงิน การบริหาร รวมทั้งผู้ร่วมทุนใหม่ยังมีความไม่แน่นอน ส่งผลให้การดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ต้องมีการรับพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก ถึงแม้ว่าในปัจจุบันด้านบุคลากรโดยรวมจะไม่มีปัญหาการขาดแคลนเหมือนสมัยก่อน แต่ในการรับพนักงานใหม่นั้นต้องมีระยะเวลาการสอนงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ในงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์กับงานที่ได้รับมอบ ในการรับพนักงานใหม่จึงทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานลดลง ส่งผลต่อต้นทุนที่เพิ่มขึ้นซึ่งเกิดจากการรับพนักงาน

ในธุรกิจปูนซีเมนต์มีการแข่งขันระหว่างบริษัทมีค่อนข้างสูง บริษัทได้มีการนำกลยุทธ์ต่างๆ ทางการตลาดมาใช้ในธุรกิจสูงมาก ดังนั้นพนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้อย่างยิ่งที่ต้องใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ บริษัทจำเป็นต้องสร้างความผูกพันกับองค์กร สร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร พยายามรักษาพนักงานที่มีประสบการณ์ มีความรู้ และมีความสามารถให้ปฏิบัติงานกับบริษัทให้ยาวนานที่สุด เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญรุดหน้าไป ซึ่งสมเกียรติ ธรรมนิยาย. (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ ทำให้ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนเบญจพร ทิพยกุล. (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย พบว่า เจ้าหน้าที่สภากาชาดไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น เพศและระดับการศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรลักษณะงานและตัวแปรประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับพินิจ พวงดอก. (2541 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยทางด้านอื่นๆ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร และพบว่า ข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและความสำคัญของพนักงานในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะทำในกลุ่มพนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ทุกหน่วยงานทั้ง 3 สำนักงาน อันได้แก่ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานระยอง จังหวัดระยอง สำนักงานสายการตลาด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายังต่อองค์กรให้มีความตั้งใจ ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งบริษัทก็สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มพนักงานของบริษัท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน และการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้มีความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งบริษัทฯ สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และยังสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยทำการศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท

ประชากรที่ศึกษา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานทั้งหมดของ บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 สำนักงาน ประกอบด้วยสำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานสายการตลาดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานระยองจังหวัดระยอง โดยใช้แบบสอบถามมีระยะเวลา 1 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ 1-29 กุมภาพันธ์ 254

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 ตำแหน่งงาน
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
- 1.1.5 อายุงาน
- 1.1.6 รายได้

1.2 ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

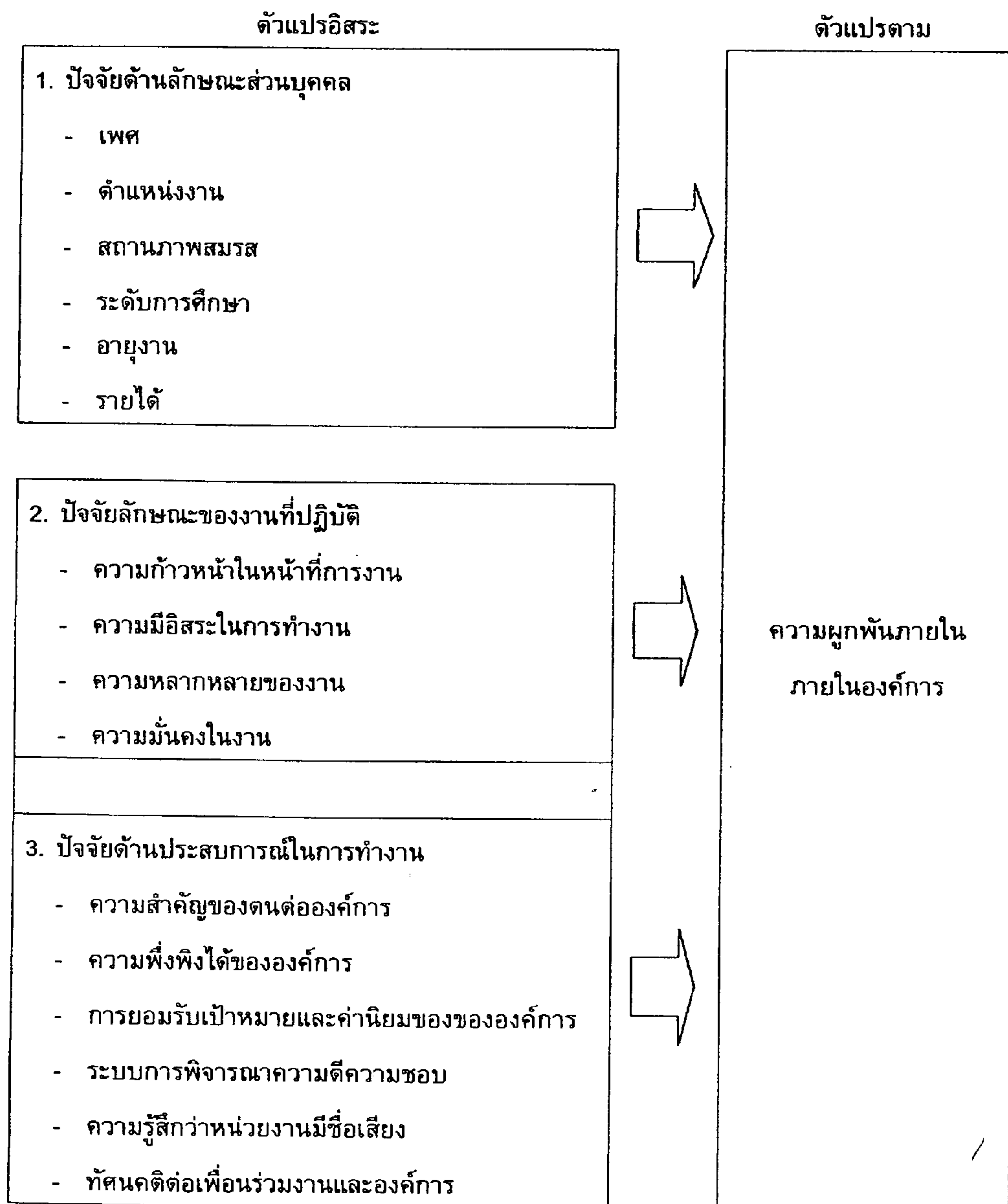
- 1.2.1 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.2.2 ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 1.2.3 ความหลากหลายของงาน
- 1.2.4 ความมั่นคงในงาน

1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

- 1.3.1 ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
- 1.3.2 ความพึงพอใจขององค์กร
- 1.3.3 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.3.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.3.5 ความรู้สึกทว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง
- 1.3.6 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันภายในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานทุกระดับ ทุกหน่วยงานในบริษัท
2. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้
3. **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงานในองค์การ
4. **รายได้** หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในรูปเงินเดือน หรือค่าจ้าง ซึ่งองค์การจ่ายให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน
5. **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** (Opportunity for advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ปรับวุฒิ ปรับเงินเดือนสูงขึ้น ตลอดจนการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น
6. **ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการคิดและแก้ไขปัญหา และมีโอกาสเสนอแนะ วิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
7. **ความหลากหลายของงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน โดยวิธีการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ไม่ซ้ำซากจำเจ
8. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ตนเองทำ สามารถยึดเป็นหลักในการดำรงชีวิต ไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกได้ง่ายๆ จนกว่าจะเกษียณ ดาย หรือลาออกเอง
9. **ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ** หมายถึง บทบาทของตนในองค์การว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน
10. **ความพึงพอใจขององค์การ** หมายถึง ความสามารถขององค์การในการให้ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือผลตอบแทน เป็นต้น เพื่อปกป้องให้สมาชิกองค์การรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ
11. **การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** หมายถึง ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความเชื่อและการยอมรับค่านิยมของตนว่าสอดคล้องกับองค์การ การแสดงออกถึงการยอมรับในนโยบาย เป้าหมาย และการบริหารงานขององค์การ ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจและชักชวนให้บุคคลอื่นต้องการร่วมงานกับองค์การได้

12. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปตามเกณฑ์และความยุติธรรม

13. ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง หมายถึง การรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในภาพพจน์ ชื่อเสียง และการเป็นบุคลากรของบริษัท

14. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อองค์การในเรื่อง การบริหารจัดการขององค์การ ความยุติธรรมในองค์การ การให้ความสำคัญแก่พนักงาน และความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อเพื่อนพนักงาน เช่น ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีความมีอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
9. พนักงานที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การแตกต่างกัน
10. พนักงานที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
11. พนักงานที่มีความสำคัญของตนต่อองค์การที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
12. พนักงานที่มีความพึงพอใจขององค์การต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
13. พนักงานที่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน
14. พนักงานที่ระบบการพิจารณาความดีความชอบต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

15. พนักงานที่มีความรู้ดีกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

16. พนักงานที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

17. พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
2. ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

ประวัติความเป็นมาของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ถือกำเนิดโดยกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งโครงการปุ๋ยแห่งชาติขึ้นเมื่อปี 2524 โดยมีวัตถุประสงค์ให้มีการสร้างโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีจากวัตถุดิบ ก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทย ซึ่งมีความเหมาะสมกว่าการใช้ถ่านลิกไนต์ โดยกระทรวงอุตสาหกรรมได้เปิดประมูลการก่อสร้างโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีในระดับนานาชาติ แต่เมื่อสามารถเลือกบริษัทผู้ลงทุนได้แล้ว ในที่สุดก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ในเรื่องราคาก๊าซและผลประโยชน์ที่รัฐบาลจะได้รับ จึงได้ยกเลิกไปเมื่อกลางปี 2525

ภายหลังได้มีการหารือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการ ในที่สุดได้มีการจัดตั้งบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด ขึ้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2525 ซึ่งเป็นการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยจุดประสงค์เพื่อผลิตปุ๋ยเคมีเชิงประกอบ สำหรับทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ โดยที่ตั้งของโครงการอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 50 ล้านบาท และได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (B.O.I.) ต่อมาบริษัทฯ ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 200 ล้านบาทในเดือนธันวาคม 2526 เพื่อใช้เป็นค่าใช้จ่ายการประมูลการก่อสร้างโรงงาน แต่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติให้ชะลอโครงการก่อสร้างโรงงานออกไปอีก จนกระทั่งเดือนมกราคม 2535 บริษัทฯ มีการเพิ่มทุนเป็น 650 ล้านบาท โดยมีบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่

วันที่ 18 กันยายน 2535 บริษัทฯ มีการลงนามในสัญญาเช่าที่ดินในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด 650 ไร่ กับการนิคมอุตสาหกรรมเป็นระยะเวลา 30 ปี ในปี 2536 บริษัทฯ ได้มีการนำเข้าปุ๋ยเคมีสำเร็จรูปจากต่างประเทศเพื่อจำหน่ายให้กับเกษตรกรโดยใช้เครื่องหมายการค้า “ตราปุ๋ยแห่งชาติ” จุดประสงค์เพื่อเป็นการทำตลาดก่อนที่โรงงานผลิตปุ๋ยจะสร้างเสร็จ จนกระทั่งเดือนมิถุนายน 2537 บริษัทฯ ได้มีการลงนามในสัญญาก่อสร้างโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีเชิงประกอบกับ

กลุ่มบริษัทจากประเทศเกาหลี ญี่ปุ่น และประเทศสหรัฐอเมริกามูลค่าทั้งสิ้น 6,097 ล้านบาท ต่อมา มีการเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 3,600 ล้านบาท

วันที่ 13 ตุลาคม 2538 ได้มีการจดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดใช้ชื่อว่า “บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” ต่อมาเดือนพฤษภาคม 2539 บริษัทฯ ได้ร่วมกับบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จัดตั้งบริษัท ทำเรือระยอง จำกัด เพื่อเป็นท่าเรือรับและส่งสินค้า จนกระทั่งในปี 2540 โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ดำเนินการเสร็จ เริ่มมีการผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ออกสู่ท้องตลาด ในเดือนกันยายน 2546 บริษัทฯ เข้าสู่กระบวนการศาลล้มละลายกลาง เพื่อฟื้นฟูกิจการ และมีผู้ร่วมทุนรายใหม่เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างประเทศจีนกับประเทศไทย ได้แก่ บริษัท China Xiyang Group และ Thaipicon and Industry Co.Ltd จนกระทั่งวันที่ 30 ธันวาคม 2546 ศาลล้มละลายกลางรับแผนฟื้นฟูกิจการและแต่งตั้งบริษัท ซี.เจ. มอร์แกน จำกัด เป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆ กันไป ดังนี้

ภรณ์ กิรติบุตร. (2529 : 95) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และจอร์จ จิตต์ ราคา. (2525 : 52-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะ “อยู่” และไม่ยาก “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจจะเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งอาจจะผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผูกพันกับองค์กร จะมีความรู้สึกถึงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ กล่าวคือปฏิบัติตนไปตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา

3. ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน คือ พอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสภาพที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จแม้บางครั้งจะไม่ได้ ค่าตอบแทนก็ตาม

บุชานัน. (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ฮอล. (Hall. 1970 : 176) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกันและ ฮีบีเนียค และ อัลคโด (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555-556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการลงทุนด้านกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 603) ได้ให้คำจำกัดความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari. 1977 : 57) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกการเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะ

ความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และ สแลนซิค (Salancik. 1983 : 62) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ นอกจากนี้ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็สิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ตลอดจนถึงตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์การและเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 48) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถให้ทำนายอัตราเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์การหรือช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

✓ สุพินดา ถิวนนท์. (2545 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้ว องค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อม เป็นความรู้สึกระหว่างจิตนาการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ มุ่งหาแนวทางเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีพื้นฐานอยู่บนแรงศรัทธา ความเต็มใจ ประสพการณ์การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจ ค่านิยมและความปรารถนา

แนวคิด ปัจจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาถึงแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผู้ศึกษาแนวคิด และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจนได้ จากการศึกษาถึงงานวิจัยที่มีมาแล้วพบว่าแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การมีแนวคิดและหลายตัวแปร ได้แก่

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ดับบลิน (Dubrin. 1992 : 23-24) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพโดยอาจดูจากการมาทำงานที่ตรงต่อเวลาและหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขารู้สึกผิดเมื่อผลิตของเสียหรือได้รับความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย และ แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

สตีเยอร์ (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุ และความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในงาน ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

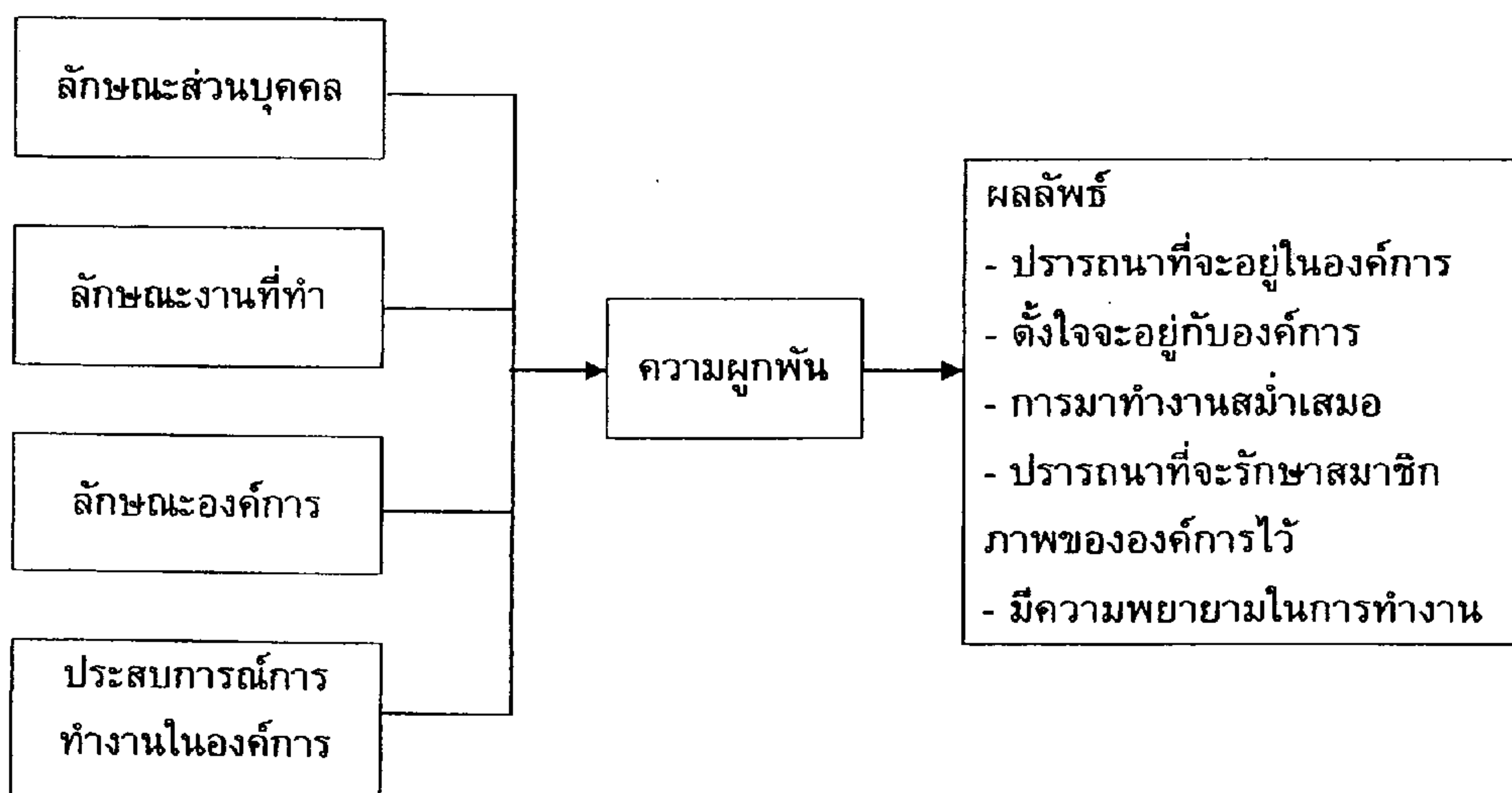
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพึงพอใจขององค์การ การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์การและความสำคัญของบุคคลต่อองค์การ

สโว์ และ สแลนซิค (Staw & Salancik. 1977) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 ประการระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึงทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มาวเดย์ (Mowday. (1982 : 30) นำเสนอโครงสร้างที่แสดงความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้



ที่มา : Mowday. (1982). *Employee-Organization Linkages* : 30

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) แบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรมการ แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและ พยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของ Becker. (1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขา ทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิก องค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้น ซึ่งอาจเป็น เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ ให้กับองค์การ ซึ่ง Becker. เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็คาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มี นักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมา ทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อ องค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่าง ทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดย แสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกของ องค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ Steers. และ Porter. โดย จำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่าง เหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ และองค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ ต่อจากนั้น Mowday; Steers; & Porter. ได้พัฒนาแนวคิดของความ ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการ ทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์การต่อไป

✓ พอร์ตเตอร์, โลเลอร์ และแฮกแมน (Porter, Lawler & Hackman. 1975 : 277-278) ได้ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระใน การตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่มีความอิสระในการ ทำงานด้วยตัวเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วย ตัวเองน้อย การบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำ

ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ จะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำ พนักงานอาจรู้สึกถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีความอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขารู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง เขาก็มีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ฮีบเนียน และ อัลลัดโต้ (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

✓จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้การศึกษารังนี้มีความชัดเจนยิ่ง จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น มาวเดย์, สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979 : 227-228) พบมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากการนิยามของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสถานะภาพเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ 15 ข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์การที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์การที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้ามักจะรับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์การ
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์การและข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
6. องค์การนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์การนี้ มากกว่าที่จะเลือกองค์การอื่นแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์การนี้จริงๆ
9. องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจรังรักภักดีต่อองค์การเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์การอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าจะได้อะไรมากกว่านี้
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์การนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากกว่านี้
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์การนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์การนี้

มาร์เดย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่ามีค่า Coefficient α ในแต่ข้อความอยู่ระหว่าง 0.82-0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient α อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแง่มุมด้านทัศนคติได้

ซอนแนแบร์ค (Sonnenberg. 1993 : 16-17) ได้แบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์การ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดตามลำดับดังนี้

1. Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

2. Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อองค์กรซึ่งรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

3. Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่ง เนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือจะพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ แต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์กรมุ่งจะจัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคลิกภาพมากกว่าความสำเร็จขององค์กร

5. Loyal เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมีความหมายและสนับสนุนต่อองค์กร รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ไม่ได้รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

6. Committed เป็นระดับของความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่อองค์กร เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์กรเพื่อการพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

✓ทฤษฎี Side-bet

เบคเกอร์ และ คาร์เปอร์ (Becker & Carper. 1956 : 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการลงทุนไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร

บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นในรูปของ เงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas Mcgragor. (Wickens. 1995 : 24-26) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

- 1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
- 1.2 ไม่มีความกระตือรือร้น ต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
- 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบ คิดถึงแต่ตนเองไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์การ ทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 2.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ
- 2.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นกับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม มีการยอมรับความรับผิดชอบ
- 2.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

2.6 สภาพอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เผชิญตลาดของความเป็นมนุษย์ มีประโยชน์บางส่วน

Mcgragor. กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมุติที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคลในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคล เพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์การและบุคลากรในองค์การต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แบบจำลองของ สเตียร์ (Steers. 1977 : 77) ได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

1.2 ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

1.3 ประสบการณ์ในงาน (work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ

3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ของ Maslow

มาร์โลว์. (เสรี วงษ์มณฑา. 2542 : 39-40; อ้างอิงจาก Maslow. n.d.) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน Maslow. ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎี Maslow. เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) Maslow. กำเนิดว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบความสำเร็จ ทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีความสัมพันธ์ (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. McClelland; & J.W. Atkinson. ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปลอดภัยจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลัง โดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตวนขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่างๆ มาเหมือนๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดได้แก่

1. ความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Power) คือความต้องการควบคุมคนอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ((Need for Affiliation -nAff) คือความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมิตรกับคนอื่นๆ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและในต่างประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ฮิบบีเน็ค และ อัลลัดโต้ (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประจำตัวบุคคลกับบทบาทในความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษา และพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ทั้งนี้เนื่องจากการมีอายุมากจะมีการสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับคุณค่าของระบบการจ้างงานภายในองค์การนั้นเอาไว้มาก

เซอร์มาร์คเกอร์ และคณะ (เซาวลิต ดนันทชัย. 2532 : 16; อ้างอิงจาก Shermaker and others. n.d.) เป็นคณะที่พยายามทดสอบ Side-bet Theory ของ Becker. โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่สวนสาธารณะและเจ้าหน้าที่วนอุทยานแห่งชาติของสหรัฐ พบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ เน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

✓ดอนสไตน์ และ มาเทโล (Dornstein & Matalow. 1989 : 192-203) ได้ทำการศึกษาทหารบกอิสราเอลจำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ลีวิส (Lewis. 1967 : 629) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงของสถาบัน และความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในวิชาชีพกับความรู้สึกจงรักภักดีของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกาจำนวน 509 คน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งมีความรู้สึกว่สถาบันที่ตนสอนมีเกียรติยศชื่อเสียงจะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ซึ่งไม่เห็นความสำคัญของสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกต่อสถาบันที่มีชื่อเสียงส่งผลต่อความจงรักภักดีและความผูกพันต่อสถาบันนั้น

✓ สเตียร์ (Steers. 1977 : 48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวะ 119 คน พบว่างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาทและความมีอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์การสูง นอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ความรู้สึกว่ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540 : 50-51) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรทั้ง 4 ภาครวมทั้งหมด 231 คน ผลการศึกษาพบว่าอายุและรายได้เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมีตัวแปร 9 ตัว ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การสื่อสารในองค์การ การรวมอำนาจ รายได้ สวัสดิการในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นเป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540 : 48-49) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัย ซึ่งสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือจำนวน 149 คน พบว่าวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การปรากฏว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความมีอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรสและรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530 : 154-160) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ พบว่า อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและการใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์ของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

✓ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงได้

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรมี 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.49

✓ พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546 : 79) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยการกรอกแบบสอบถามจำนวน 325 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยลักษณะองค์กร ด้าน กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดคือ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านการเห็นความสำคัญของงาน

ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545 : 65-72) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดยการกรอกแบบสอบถามจำนวน 351 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบายองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ยกเว้นเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

✓ สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาดำเนินการตามแนวคิดของ Steers. และ Porter. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาท อายุงานในบริษัทและความรู้สึกที่มีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ทั้งหมดมี 425 คน โดยเป็นพนักงานประจำของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 สำนักงานได้แก่ สำนักงานใหญ่ ชั้น 17-18 อาคารเล่าเป้งวัน 1 เลขที่ 333 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 สำนักงานสายการตลาด เลขที่ 32 หมู่ 5 ตำบลราชคราม อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13290 และที่โรงงาน เลขที่ 2 ถนน 1-2 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2547 ทั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดไม่มีการสุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด จำนวน 51 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ข้อที่ 1 เพศ เป็น scale แบบ Nominal scales
- ข้อที่ 2 ตำแหน่งงาน เป็น scale แบบ Norminal scales
- ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็น scale แบบ Nominal scales
- ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็น scale แบบ Ordinal scales
- ข้อที่ 5 อายุงาน เป็น scale แบบ Ordinal scales
- ข้อที่ 6 รายได้ เป็น scale แบบ Ordinal scales

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อการความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น scale แบบ Interval scales โดยมีรายละเอียดดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

เห็นด้วย หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงเป็นส่วนมาก ให้คะแนน 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงเพียงเล็กน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เมื่อเห็นข้อความในประโยคทั้งหมดตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

คำถามทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3
- 2.2 ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-6
- 2.3 ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-9
- 2.4 ความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10-12
- 2.5 ความสำคัญของตนเองต่อการ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-15
- 2.6 ความพึงพอใจขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16-18
- 2.7 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19-21
- 2.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22-24
- 2.9 ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25-27
- 2.10 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28-31

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ข้อความเชิงบวก(Positive)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกข้อ 33, 34, 36, 38, 40-44 และเป็นคำถามเชิงลบข้อ 32, 35, 37, 39, 45 เป็น scale แบบ Interval scales ได้แก่ข้อที่ 32-45

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา(Content Validity) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสม และสามารถนำไปใช้วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ

สำหรับความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำนวน 43 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อถือได้โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของ Cronbach's Alpha (กัลยา วินิชย์ บัญชา. 449 : 2546) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1+(k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ

α = ค่าความเชื่อถือได้

K = จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9444 ซึ่งสามารถแยกพิจารณาเป็นแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.7722
1.2 ความมีอิสระในการทำงาน	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.8148
1.3 ความหลากหลายของงาน	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.7782
1.4 ความมั่นคงในงาน	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.8641
1.5 ความสำคัญของตนต่อองค์กร	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.6831
1.6 ความพึงพอใจขององค์กร	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.7924
1.7 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.8378
1.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.8643
1.9 ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.8888
2.0 ทักษะติดต่อเพื่อร่วมงานและองค์การ	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.7901
2.1 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	มีความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ	0.7645

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ ซึ่งในการเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามตามแผนกต่างๆ ทั้ง 3 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานระยอง จังหวัดระยอง สำนักงานสายการตลาด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้น 425 คน ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามเหล่านี้ คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบสมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามมาบันทึกสรุบทันที และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจข้อมูล ทำการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การตรวจสอบแบบสอบถามและการให้คะแนน ผู้วิจัยลงรหัสข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) ตามลำดับดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร

จากแนวคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 1 และ บทที่ 2 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers; & Porter. (1983 : 425-450) เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมุติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยการกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูลดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายตัวของแปรลักษณะส่วนบุคคล จะทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ แล้วแปลงเป็นค่าเฉลี่ย โดยจำแนกเป็นตารางของตัวแปรแต่ละตัว
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันภายในองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรเหล่านั้น โดยสร้างเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) โดยประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเกณฑ์ความผูกพันภายในองค์กรโดยรวม โดยมีการแปลความหมายคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้วิธีการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82) ได้ช่วงกว้างระดับละ 1.33 คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนมี ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-2.33	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34-3.66	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.67-5.00	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่

- การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามส่วนที่1 ข้อที่ 1-6

- การหาค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านต่าง ๆ ใช้สัญลักษณ์ μ โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 54) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 1-36.

$$\mu = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 112) ในแบบสอบถามส่วนที่2-3 ข้อที่ 1-36

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \mu)^2}{n}}$$

เมื่อ

σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประชากร
x_i	แทน	ค่ากึ่งกลางของข้อมูลชั้นที่ i
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
n	แทน	จำนวนสมาชิกของประชากร

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ได้แก่

- ค่า Independent t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มเป็นอิสระกันโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 176) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ

t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1, n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

- ค่า F-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสองกลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (บุญชู ศรีสะอาด. 2541 : 266-268) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-6 ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 2-6

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F ทราบ
นัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

กำหนดให้ค่าความอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม (between) = $k-1$ ภายในกลุ่ม (within) = $n-k$ รวมทั้งสิ้น = $n-1$

กรณีพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference(LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2545 : 161)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่

$$n_i \neq n_j$$

$$r = n-k$$

เมื่อ

LSD = ค่าผลต่างสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE = ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n = จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α = ค่าความเชื่อมั่น

- ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สูตร Chi-square (χ^2) (กัลยา วาณิชย์
 ปัญหา. 2545 : 182)

$$\chi^2 = \frac{\sum (O_i - E_i)^2}{E_i}$$

เมื่อ

χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
O_i	แทน	ค่าความถี่ที่ได้จากการสังเกต
E_i	แทน	ค่าความถี่ที่คาดหวังไว้
K	แทน	จำนวนประเภทหรือจำนวนกลุ่ม
df	=	k-1
p	=	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยไว้ดังนี้

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร (Mean)

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประชากร

n แทน จำนวนพนักงานบริษัทฯ ในกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติ t-distribution

F แทน ค่าสถิติ F-distribution

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

p แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

χ^2 แทน ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	278	66.00
2. หญิง	143	34.00
รวม	421	100

จากตาราง 1 จะเห็นว่า เพศของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และอีก 143 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 เป็นเพศหญิง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงาน	185	43.90
2. เจ้าหน้าที่	189	44.90
3. ผู้จัดการส่วน	30	7.10
4. ผู้จัดการฝ่าย	11	2.60
5. ผู้อำนวยการ	6	1.50
6. สูงกว่าผู้อำนวยการ	-	-
รวม	421	100

จากตาราง 2 จะเห็นว่า ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่เป็นเจ้าหน้าที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 189 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือเป็นพนักงานจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 เป็นผู้จัดการส่วนจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ผู้จัดการฝ่ายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และเป็นผู้อำนวยการจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	199	47.30
2. สมรส	220	52.20
3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2	0.50
รวม	421	100

จากตาราง 3 จะเห็นว่า สถานภาพสมรสของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) สมรสแล้วมากที่สุดจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมาคือโสดจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	177	42.00
2. ปริญญาตรี	214	50.80
3. ปริญญาโท	26	6.30
4. สูงกว่าปริญญาโท	4	0.90
รวม	421	100

จากตาราง 4 จะเห็นว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ปริญญาโทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และสูงกว่าระดับปริญญาโทจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	149	35.40
2. 6-10 ปี	238	56.50
3. 11-15 ปี	19	4.50
4. 16-20 ปี	10	2.40
5. 20 ปีขึ้นไป	5	1.20
รวม	421	100

จากตาราง 5 จะเห็นว่า อายุงานของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงาน 6-10 ปี มากที่สุดจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 รองลงมาคืออายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และอายุงาน 20 ปีขึ้นไปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	177	42.00
2. 15,001-30,000 บาท	189	44.90
3. 30,001-45,000 บาท	39	9.30
4. 45,001-60,000 บาท	11	2.60
5. 60,000 บาทขึ้นไป	5	1.20
รวม	421	100

จากตาราง 6 จะเห็นว่า รายได้ของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ 15,001-30,000 บาท มากที่สุดจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาคือมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท รายได้ 30,001-45,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 รายได้ 45,001-60,000 บาทจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 รายได้ 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน
ภายในองค์การ

ตาราง 7 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามเพศ

เพศ	n	μ	σ	t	Sig.
ชาย	278	3.482	0.435	0.886	0.37
หญิง	143	3.445	0.386		

จากตาราง 7 พิจารณาจากค่า Sig. 0.37 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลักได้ นั่นคือเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	μ	σ
พนักงาน	185	3.487	0.447
เจ้าหน้าที่	189	3.427	0.390
ผู้จัดการส่วน	30	3.517	0.433
ผู้จัดการฝ่าย	11	3.695	0.349
ผู้อำนวยการ	6	3.643	0.296
สูงกว่าผู้อำนวยการ	-	-	-
รวม	421	3.469	0.419

จากตาราง 8 จะเห็นว่า พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในแต่ละตำแหน่งมีความผูกพันภายในองค์การในระดับปานกลาง โดยพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายมีความผูกพันภายในองค์การสูงสุด ($\mu=3.695$) รองลงมาคือพนักงานในระดับผู้อำนวยการ ($\mu=3.643$) ผู้จัดการส่วน ($\mu=3.517$) พนักงาน ($\mu=3.487$) และเจ้าหน้าที่ ($\mu=3.427$) ตามลำดับ

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.210	0.303	1.733	0.14
ภายในกลุ่ม	416	72.610	0.175		
รวม	420	73.820			

จากตาราง 9 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.14 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	μ	σ
โสด	199	3.502	0.398
สมรส	220	3.439	0.438
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2	3.571	0.101
รวม	421	3.469	0.419

จากตาราง 10 จะเห็นว่า พนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่าง ๆ มีความผูกพันภายในองค์การในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ($\mu=3.571$) รองลงมาคือพนักงานที่มีสถานภาพโสด ($\mu=3.502$) และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ($\mu=3.439$) ตามลำดับ

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.421	0.210	1.198	0.30
ภายในกลุ่ม	418	73.399	0.176		
รวม	420	73.820			

จากตาราง 11 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.30 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	μ	σ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	177	3.490	0.500
ปริญญาตรี	214	3.459	0.396
ปริญญาโท	27	3.434	0.428
สูงกว่าปริญญาโท	3	3.404	0.250
รวม	421	3.469	0.419

จากตาราง 12 แสดงว่าพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ($\mu=3.490$) รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับปริญญาตรี ($\mu=3.459$) การศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ($\mu=3.434$) และปริญญาโท ($\mu=3.404$) ตามลำดับ

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.209	0.052	0.296	0.88
ภายในกลุ่ม	416	73.611	0.177		
รวม	420	73.820			

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	μ	σ
1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	149	3.508	0.427
2. 6-10 ปี	238	3.425	0.407
3. 11-15 ปี	19	3.601	0.494
4. 16-20 ปี	10	3.614	0.358
5. 20 ปีขึ้นไป	5	3.700	0.393
รวม	421	3.469	0.419

จากตาราง 14 จะเห็นว่า พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันภายในองค์กรสูงที่สุด ($\mu=3.700$) รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี ($\mu=3.614$) อายุงาน 11-15 ปี ($\mu=3.601$) อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\mu=3.508$) และ อายุงาน 6-10 ปี ($\mu=3.425$) ตามลำดับ

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.375	0.375	2.160	0.042 *
ภายในกลุ่ม	416	72.318	0.174		
รวม	420	73.820			

จากตาราง 15 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก คืออายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisson) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันกับ
ความผูกพันภายองค์กรของพนักงาน

อายุงาน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20	20 ปีขึ้นไป
	μ 3.508	3.425	3.601	3.614	3.700
1. น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	3.508	0.083 * (0.047)	0.094 (0.356)	0.107 (0.434)	0.192 (0.311)
2. 6-10 ปี	3.425		0.177 * (0.046)	0.189 (0.160)	0.275 (0.145)
3. 11-15 ปี	3.601			0.013 (0.937)	0.096 (0.639)
4. 16-20 ปี	3.614				0.086 (0.708)
5. 20 ปีขึ้นไป	3.700				

จากตาราง 16 จะเห็นว่า อายุงานของพนักงานที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีกับอายุงานของพนักงาน 6-10 ปี นั้น พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า อายุงานของพนักงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุงานของพนักงาน 6-10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.083

อายุงานของพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีกับอายุงานของพนักงาน 11-15 ปี นั้น พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า อายุงานของพนักงาน 6-10 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับอายุงานของพนักงาน 11-15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.177

ตาราง 17 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามรายได้

ระดับรายได้	n	μ	σ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	177	3.508	0.436
15,001-30,000 บาท	189	3.413	0.393
30,001-45,000 บาท	39	3.507	0.448
45,001-60,000 บาท	11	3.591	0.455
60,000 บาทขึ้นไป	5	3.700	0.228
รวม	421	3.469	0.419

จากตาราง 17 จะเห็นว่าพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพนักงานที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันภายในองค์กรสูงที่สุด ($\mu=3.700$) รองลงมาคือพนักงานรายได้ 45,001-60,000 บาท ($\mu=3.591$) รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ($\mu=3.508$) รายได้ 30,001-45,000 บาท ($\mu=3.507$) และรายได้ 15,001-30,000 บาท ($\mu=3.413$) ตามลำดับ

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.349	0.337	1.935	0.104
ภายในกลุ่ม	416	72.471	0.174		
รวม	420	73.820			

จากตาราง 18 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก คือระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานนั้นจะพิจารณาออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความมีอิสระในการทำงาน
3. ความหลากหลายของงาน
4. ความมั่นคงในงาน
5. ความสำคัญของตนต่อองค์กร
6. ความพึงพอใจขององค์กร
7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
8. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ
9. ความรู้สึกว่ายานงานมีชื่อเสียง
10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ในภาพรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ ในแต่ละด้าน

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสพการณ์ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากองค์กรของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.90	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.17	0.88	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยากและลำบาก	2.94	0.96	ปานกลาง
รวม	3.20	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 19 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นระดับ ปานกลาง ($\mu=3.20$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานใน ส่วนของการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากองค์การอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.49$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.17$) และการเลื่อนตำแหน่งไม่ใช่เรื่องยากและลำบากมีความเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์กร	73	194	154	421

$$\chi^2 = 495.83 \quad p=0.000$$

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ความมีอิสระในการทำงาน

ตาราง 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสพการณ์ในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.62	0.87	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่	3.69	0.81	สูง
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของท่าน	3.50	0.87	ปานกลาง
รวม	3.61	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 21 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\mu=3.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ ด้านความมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ที่มีความคิดเห็นในระดับสูง ($\mu=3.69$) รองลงมาคือความมีอิสระในการทำงานในส่วนของความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.62$) และด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของท่านมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.50$) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน			
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันภายในองค์กร	36	120	265
รวม			421

$$\chi^2 = 690.08 \quad p=0.000$$

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความมีอิสระในการทำงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ความหลากหลายของงาน

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	μ	σ	ระดับ
1.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.60	0.88	ปานกลาง
2.ท่านใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน	3.59	0.88	ปานกลาง
3.ท่านได้ใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงาน	3.83	0.77	สูง
รวม	3.67	0.70	สูง

จากตาราง 23 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความหลากหลายของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ ด้านความหลากหลายของงานในส่วนของการได้ใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงานของท่านมีความคิดเห็นในระดับสูง ($\mu=3.83$) รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.60$) และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน				
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์กร	25	123	273	421

$$\chi^2 = 692.07 \quad p=0.000$$

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความหลากหลายของงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

4. ความมั่นคงในงาน

ตาราง 25 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	μ	σ	ระดับ
1. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออก หรือเลิกจ้างจากงานโดยง่าย	2.84	0.87	ปานกลาง
2. อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงและทำให้ ดำรงชีวิตอย่างสบาย	2.93	0.88	ปานกลาง
3. ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	2.90	0.86	ปานกลาง
รวม	2.89	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 25 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.89$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในงานในส่วนของอาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอย่างสบายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.93$) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานมีความมั่นคงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.90$) และการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกหรือเลิกจ้างจากงานโดยง่ายมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.84$) ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความมั่นคงในงาน

	ความมั่นคงในงาน			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ความผูกพันภายในองค์กร	99	243	79	421

$$\chi^2 = 480.90 \quad p=0.000$$

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความมั่นคงในงานแตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ปู่แห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

1. ความสำคัญของตนเองต่อการ

ตาราง 27 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อการ

ความสำคัญของตนเองต่อการ	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อการ	3.35	0.76	ปานกลาง
2. ท่านลาหยุดงานในหน่วยงานของท่านจะไม่คล่องตัว	2.84	1.03	ปานกลาง
3. ท่านมักได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานสำคัญๆ ในองค์กรบ่อยครั้ง	2.74	1.01	ปานกลาง
รวม	2.98	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 27 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ด้านความสำคัญของตนเองต่อการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.98$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ตนปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อการในส่วนของการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.35$) รองลงมาคือการลาหยุดงานในหน่วยงานของท่านจะไม่คล่องตัวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ($\mu=2.84$) และการรับเชิญให้เข้าร่วมงานสำคัญๆ ในองค์กรบ่อยครั้งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.74$) ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความสำคัญของตนเองต่อการ

ความสำคัญของตนเองต่อการ				
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์กร	107	211	103	421

$$\chi^2 = 667.82 \quad p=0.000$$

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความสำคัญขององค์การต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจขององค์การ

ตาราง 29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์การ

ความพึงพอใจขององค์การ	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.33	0.92	ปานกลาง
2. ท่านทำงานในองค์การนี้แล้ว ท่านไม่ต้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้เสริม	2.85	1.01	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่องค์การจัดหาให้เพียงพอแก่ความต้องการ	3.28	1.02	ปานกลาง
รวม	3.15	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 29 จะเห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจขององค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.15$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจขององค์การในส่วนของ การได้รับเงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง ($\mu=3.33$) รองลงมาคือการได้รับสวัสดิการที่องค์การจัดหาให้เพียงพอแก่ความต้องการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.28$) และการทำงานในองค์การนี้แล้วไม่ต้องทำงานอื่น เพื่อหารายได้เสริมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การกับความพึงพอใจขององค์การ

ความพึงพอใจขององค์การ				
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์การ	104	150	167	421

$$\chi^2 = 443.12 \quad p=0.000$$

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความพึงพอใจขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะยอมรับในนโยบายขององค์กร	3.85	0.76	สูง
2. ท่านเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานของท่าน	3.48	0.90	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	3.42	0.93	ปานกลาง
รวม	3.58	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 31 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในส่วนของการความเต็มใจที่จะยอมรับในนโยบายขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.85$) รองลงมาคือการเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.48$) และความเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.42$) ตามลำดับ

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร

	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์กร	36	133	252	421

$$\chi^2 = 705.00 \quad p=0.000$$

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

4. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านระบบการพิจารณาความดี
ความชอบ

ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	μ	σ	ระดับ
1. การเลื่อนขั้นในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.44	0.96	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านซึ่งมีความยุติธรรม	3.14	0.88	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.17	0.89	ปานกลาง
รวม	3.25	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 33 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.25$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบในส่วนของการเลื่อนขั้นในองค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง($\mu=3.44$) รองลงมาคือการเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.17$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งยุติธรรมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.14$) ตามลำดับ

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ

	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ความผูกพันภายในองค์กร	68	180	173	421

$$\chi^2 = 490.07 \quad p=0.000$$

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

9. ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

ตาราง 35 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	μ	σ	ระดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	3.78	0.92	สูง
2. ท่านจะพูดถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.39	0.98	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกภูมิใจในด้านภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กร	3.36	1.04	ปานกลาง
รวม	3.51	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 35 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงในส่วนของการมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.78$) รองลงมาคือการที่พูดถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.39$) และความรู้สึกภูมิใจในด้านภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์กรกับความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

	ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง			
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	รวม
ความผูกพันภายในองค์กร	57	147	217	421

$$\chi^2 = 701.86 \quad p=0.000$$

จากตาราง 36 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 37 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน

ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความร่วมมือ	3.82	0.76	สูง
2. ท่านเห็นว่าองค์กรมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ	3.11	0.89	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก	3.28	0.93	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.55	0.93	ปานกลาง
รวม	3.44	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 37 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.44$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานในส่วนของการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความร่วมมือมีความคิดเห็นในระดับสูง ($\mu=3.82$) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\mu=3.55$) องค์การให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่าของพนักงานเป็นอย่างมาก มีความเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.28$) และองค์การมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ($\mu=3.11$) ตามลำดับ

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันภายในองค์การกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ			รวม
	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	
ความผูกพันภายในองค์การ	30	215	176	421

$$\chi^2 = 847.50 \quad p=0.000$$

จากตาราง 38 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-Square Test (χ^2) พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ โดยรวมทั้ง 10 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 39

ตาราง 39 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด มหาชน)

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	0.76	ปานกลาง
2. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.61	0.73	ปานกลาง
3. ความหลากหลายของงาน	3.67	0.70	สูง
4. ความมั่นคงในงาน	2.89	0.77	ปานกลาง
5. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	2.98	0.74	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจขององค์กร	3.15	0.83	ปานกลาง
7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.58	0.75	ปานกลาง
8. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	3.25	0.81	ปานกลาง
9. ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง	3.51	0.88	ปานกลาง
10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.44	0.69	ปานกลาง
รวม	3.33	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 39 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทางด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ส่วนทางด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียงและทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ตาราง 40 คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร

	μ	σ	ระดับ
1. ท่านไม่รู้สึกว่าจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เลย	4.14	0.75	สูง
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.02	0.70	สูง
3. ท่านมักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก	3.33	0.88	ปานกลาง
4. ท่านไม่คิดว่าจะได้อะไรมากกว่านี้ ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปอีกนานเท่าไร	3.11	0.85	ปานกลาง
5. ท่านมักจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	3.53	0.78	ปานกลาง
6. ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	3.90	0.95	สูง
7. ค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกัน	3.10	0.73	ปานกลาง
8. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มีโอกาส	3.60	0.75	ปานกลาง
9. ท่านภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.71	0.71	สูง
10. ท่านได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กรนี้	3.60	0.81	ปานกลาง
11. ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะได้รับเลือกจากองค์กรอื่นตั้งแต่แรก	3.43	0.88	ปานกลาง
12. ท่านเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ	4.33	0.79	สูง
13. ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในบรรดา 3 องค์กรที่ท่านจะทำงานด้วย	3.18	0.90	ปานกลาง
14. ท่านมักไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนโยบายพนักงานขององค์กร	3.38	0.93	ปานกลาง
รวม	3.52	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 40 จะเห็นว่า ระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.52$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการเสนอเนื้อหาเป็น ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มพนักงานของบริษัทฯ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทฯ
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทฯ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
8. พนักงานที่มีความมีอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
9. พนักงานที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน
10. พนักงานที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
11. พนักงานที่มีความสำคัญของตนต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

12. พนักงานที่ความพึงพอใจขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
13. พนักงานที่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
14. พนักงานที่ระบบการพิจารณาความดีความชอบต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
15. พนักงานที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
16. พนักงานที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
17. พนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งหมดมี 425 คน โดยเป็นพนักงานประจำของบริษัทฯ ทั้ง 3 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานใหญ่ ชั้น 17-18 อาคารเล่าเป้งวัน 1 เลขที่ 333 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 สำนักงานสายการตลาด เลขที่ 32 หมู่ 5 ตำบลราชคราม อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13290 และที่โรงงาน เลขที่ 2 ถนน 1-2 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2547 ทั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดไม่มีการสุ่มตัวอย่างแต่อย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ตอบ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ มีคำถามรวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณา

ความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยการข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีคำถามรวมทั้งสิ้น 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความเชิงบวก (Positive) ได้แก่ข้อ 33 34 36 38 40-44 และข้อความเชิงลบ (Negative) ได้แก่ข้อ 32 35 37 39 45 โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันมีคำถามรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท จำนวน 43 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อถือได้รายด้านโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของ Cronbach's Alpha ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานเท่ากับ 0.9444 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.7722 ความมีอิสระในการทำงาน เท่ากับ 0.8148 ความหลากหลายของงาน เท่ากับ 0.7782 ความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.8641 ความสำคัญของต่องานเท่าเท่ากับ 0.6831 ความพึงพอใจขององค์กร เท่ากับ 0.7924 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมฯ เท่ากับ 0.8378 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เท่ากับ 0.8643 ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง เท่ากับ 0.8888 และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เท่ากับ 0.7901 สำหรับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ 0.7645

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยถึงผู้อำนวยการสายบริหารของบริษัท เพื่อขออนุญาตในการแจกแบบสอบถาม ในการแจกแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนใช้เวลาทั้งสิ้น 5 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 421 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.06 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 425 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11 (Statistical Package for Social Sciences) ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของประชากร โดยการใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในตำแหน่งที่เป็นเจ้าหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งพนักงาน มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด สำหรับการศึกษานั้นส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 6-10 ปี มากที่สุด และพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า เพศของพนักงานของบริษัทฯ ไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ส่วนตำแหน่งงานของพนักงานต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร และพบว่าพนักงานของบริษัทฯ แต่ละตำแหน่งมีความผูกพันภายในองค์กรระดับปานกลาง ($\mu=3.469$) พนักงานระดับฝ่ายมีความผูกพันภายในองค์กรมากที่สุด ($\mu=3.695$) ส่วนพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่มีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ($\mu=3.427$) สำหรับสถานภาพสมรสของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร พนักงานในองค์กรที่มีสถานภาพสมรสต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับปานกลาง ($\mu=3.469$) โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ($\mu=3.571$) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ($\mu=3.439$) ในด้านระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยพนักงานของบริษัทฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับปานกลาง ($\mu=3.469$) ซึ่งพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันภายในองค์กรในระดับสูง ($\mu=3.490$) ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ($\mu=3.434$)

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานของบริษัทฯ ที่มีอายุงานต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันภายในองค์กร โดยอายุงานของพนักงานที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีกับอายุงานของพนักงาน 6-10 ปีมีความต่างเป็นรายคู่ โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมีระดับความผูกพันภายในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และอายุงานของพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีกับอายุงานของพนักงาน 11-15 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยที่พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปีมีระดับความผูกพันภายในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี โดยพนักงานของบริษัทฯ ที่มีอายุงานต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับปานกลาง ($\mu=3.469$) โดยพนักงานที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ($\mu=3.700$) พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปีมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด

ด้านรายได้หรือระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยพนักงานของบริษัทฯ ที่มีรายได้ระดับต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.469$) พนักงานที่มีรายได้ 60,000 บาทขึ้นไปต่อเดือนมีความผูกพันภายในองค์กรสูงที่สุด ($\mu=3.700$) ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาทต่อเดือน มีระดับความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสพการณ์ในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu=3.20$) ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\mu=3.61$) ด้านความหลากหลายของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\mu=3.67$) ด้านความมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.89$) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง($\mu=2.98$) ในด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.15$) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.58$) ในด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง($\mu=3.25$) สำหรับด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.51$) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.44$) ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสพการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.33$)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมของพนักงานของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.52$)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร พบว่า จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 16 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 15 ข้อ ส่วนสมมติฐานข้อ 17 พบว่าระดับความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆที่ได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 7) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย ทั้งเพศหญิงหรือเพศชายได้รับสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีเพศที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจพร ทิพยกุล. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย พบเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวลิต ตนานนชัย (2532 : 66-67) ศึกษาในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ แต่ขัดแย้งกับ Angle; & Perry. (1981 : 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

2. สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 9) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ตำแหน่งงานภายในองค์กรของบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ทุกตำแหน่งงานมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูงจนไม่เกิดความแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของอวยชัย ประพทธิธรรม. (อ้างอิงจาก กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่

ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ พบว่าระดับตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

3. สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 11) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานในบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่มีการกีดกันการทำงานในเรื่องสถานภาพสมรส ซึ่งสถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอวยชัย ประพทธิธรรม. (อ้างอิงจาก กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545 : 65-72) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 13) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เนื่องจากเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอวยชัย ประพทธิธรรม. (อ้างอิงจาก กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า อายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน (ตาราง 15) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า อายุงานมีผลต่อความผูกพันเมื่อพนักงานมีอายุงานมากการซึมซับค่านิยม ธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ขององค์กร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet ของ Becker & Carper กล่าวว่า บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไป

ในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของ เงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ แต่ขัดแย้งกับเชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530 : 154-160) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่าอายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6. สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า รายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 18) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า รายได้ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีความรู้สึกว่ามันคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับอวยชัย ประพทธิธรรม. (อ้างอิงจาก กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7. สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 20) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความเอาใจใส่ต่อการทำงาน ซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) กล่าวไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และ อวยชัย ประพทธิธรรม. (อ้างอิงจาก กฤษกร ดวงสว่าง. 2540 : 48-49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

8. สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีความมีอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 22) ซึ่งสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก อธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้รับความมีอิสระในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายไม่เครียด ซึ่งส่งผลต่อจิตใจทำให้เกิดความชอบในองค์กร และส่งผลทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรติดตามมา ซึ่งสอดคล้องกับศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545 : 65-72) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม

ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

9. สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีความหลากหลายของงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การ (ตาราง 24) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้ทำงานในหลายอย่างจะทำให้ไม่เกิดความจำเจ ไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายทำให้พนักงานเกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาจะส่งผลให้เกิดความรักในองค์การและเกิดความผูกพันภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

10. สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีความมั่นคงในงานต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การ (ตาราง 26) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า ความมั่นคงในงานจะส่งผลให้พนักงานไม่เกิดความกังวลในงานที่ทำ ทำให้มุ่งมั่นต่อการทำงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด การทำงานที่ไม่กังวลจะทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์การต้องการให้องค์การเจริญรุ่งเรืองต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545 : 65-72) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

11. สมมติฐานที่ 11 พนักงานที่มีความสำคัญของตนต่อองค์การต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การ (ตาราง 28) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การได้รับความสำคัญในองค์การทำให้เกิดความมั่นใจและดีใจที่องค์การที่เห็นความสำคัญซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers. (1977 : 48-49) ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลและนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกร พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก

12. สมมติฐานที่ 12 พนักงานที่มีความพึงพอใจขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 30) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่รักของบริษัท สามารถพึงพอใจได้ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากไม่ต้องคอยหางานทำ เกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสะอาต วงศ์อนันต์นนท์. (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้

13. สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 32) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรส่งผลให้พนักงานมีเป้าหมายในทางเดียวกับบริษัท พนักงานเกิดการยอมรับและเกิดความผูกพันในองค์กรเพื่อที่จะทำงานให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

14. พนักงานที่ระบบการพิจารณาความดีความชอบต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 34) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบก็จะส่งผลให้เกิดกำลังใจมุ่งมั่นในการทำงาน สิ่งก็ตามมาก็คือความผูกพันต่อองค์กรที่ทำอยู่

15. พนักงานที่มีความรู้สึกว่ามีงานมีชื่อเสียงต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกว่ามีงานมีชื่อเสียงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 36) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความจงรักภักดีในองค์กร กล้าที่จะพูดจะคุยเกี่ยวกับองค์กรที่ตนทำอยู่ เนื่องจากเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนทำอยู่

16. พนักงานที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การ (ตาราง 38) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การมีทัศนคติต่อพนักงานและองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจไม่ต้องคอยพะวงต่อเพื่อนหรือองค์การที่อยู่ทำให้เกิดความรักในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

17. ระดับความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 40) อธิบายได้ว่า บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดั่งขึ้นมากกว่า 20 ปี พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่าที่มีอายุงานมาก (ตาราง 5) การทำงานในองค์การนานส่งผลให้เกิดความผูกพันภายในองค์การที่ได้ทำอยู่ จึงทำให้ระดับความผูกพันภายในองค์การของพนักงานบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การ มีการหาระดับความผูกพันภายในองค์การ มีการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความสามารถให้คงอยู่กับบริษัทหรือองค์การตลอดไป และองค์การอื่นๆยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น ยกเว้นความพึงพอใจขององค์การ ดังนั้นในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบต้องเอาใจใส่ ต้องหมั่นตรวจตราสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งในทางที่ดีและทางที่ไม่ดี ในทางที่ดีควรจะได้พัฒนาและรักษาให้คงอยู่ ในส่วนที่ไม่ดีก็ควรหาทางป้องกันหรือทำการแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

เนื่องจากบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ยังคงประสบปัญหาในด้านขาดสภาพคล่อง และยังไม่มีข้อสรุปที่แน่นอนในการปรับโครงสร้างกิจการปัญหานี้อาจจะส่งผลต่อสภาวะจิตใจ และความผูกพันภายในองค์การทำให้พนักงานมีการลาออกและองค์การขาดทิศทางที่แน่นอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)ซึ่งเป็นองค์การเอกชน ดังนั้น ผลที่ได้ อาจเป็นผลที่เกิดกับองค์การนี้เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันในองค์การอื่นๆที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบหาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์การแต่ละประเภท เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐบาล หรือทำกับบริษัทเอกชนอื่นๆ
2. เนื่องจากปัจจุบันบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ยังคงอยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการงานวิจัยที่ได้ อาจเป็นช่วงสั้น หรืออาจมีความผันแปรมาก เนื่องจากสภาวะจิตใจของพนักงานไม่คง มีสิ่งมากระทบมาก เช่น จะถูกไล่ออกหรือไม่ บริษัทจะปิดกิจการหรือไม่ ฯลฯ สิ่งที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้เกิดความแปรปรวนมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบเมื่อบริษัทออกจากแผนฟื้นฟูกิจการแล้ว ควรทำวิจัยด้านความผูกพันภายในองค์การใหม่อีกครั้ง เพื่อเป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหลังการออกจากแผนฟื้นฟูกิจการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร
3. ในการเก็บข้อมูลควรต้องมีเวลาในการเก็บมากกว่าปกติ เนื่องจากในแต่ละจุดจะมีปัญหาหลายๆ ประการ เช่น ทางโรงงานมีการทำงานเป็นกะ หลายกะทำให้การเก็บแบบสอบถามค่อนข้างยากและมีโอกาสไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่
6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระจิตต์ ราค. (2525). *บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน กับมหาวิทยาลัยของรัฐ*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต ตนานนท์ชัย. (2532). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นต่อองค์การ : ศึกษา
กรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). *ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจพร ทิพยกุล. (2539). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภาเกษตรกรไทย*.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: สุวีริยาสาส์น.
- พินิจ พวงดอก. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสาร
ทหารอากาศ*. สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.

- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาย วิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สาร นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. (2543). **องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพใน การทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.**
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.บ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.**
- สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วน บุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจาก การทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.**
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). **พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.**
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.**
- สมเกียรติ ธรรมนิยาย. (2536). **ความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวน ชายแดน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.**
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). **การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ :** อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมชาย หิรัญกิติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.**

- Allen, N. J. And Meyer, J. P. (1990, march). ***The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to the Organizations.*** Journal of Occupational Psychology. 63 : 1-18.
- Angle, H. L. And J. L. Perry. (1981, March). ***An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.*** Administrative Science Quarterly. 26 : 1-14.
- Becker, H. S. And J. W. Carper. (1956). ***Organization Psychology.*** Boston : Allyn and Bacon.
- Buchanan II, B. (1974, march). ***Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in work Organizations.*** Administrative Science Quarterly. 19 : 533.
- Dornstein, M. And Y. Matalow. (1989, June). ***A Comprehensive Analysis of the predictors of Organizational Commitment : A Study of Voluntary Army Personnel in Israel.*** Journal of Vocational Behavior. 2 : 192-203.
- Hall, D. And J. W. Slocum. (1979, June). ***Personal Factors in Organizational Identification.*** Administrative Science Quarterly. 15 : 176-190.
- Hrebiniak, L.C. and J.A. Alutto. (1972, June). ***Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment.*** Administrative Science Quarterly. 15 : 555-572.
- Hrebiniak, L.C. And J.A. Alutto. (1972, December). ***Personal and Role-Related Factors in the Development of Organization Commitment.*** Administrative Science Quarterly. 17 : 556-566.
- Kotler, philip. (1999). ***Marketing Management: analysis, planning, implementation and control.*** 9th ed. New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Lewis, L. (1967, March). ***On prestige and Loyalty of University Faculty.*** Administrative Science Quarterly. : 11 : 629.
- March, R. And H. Mannari. (1977, March). ***Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study.*** Administrative Science Quarterly. 22 : 58.
- McGragor, Douglas. (1952). ***The human Side of Enterprise.*** New York: Harper & Brothers Co.

- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York : Academy Prees.
- Porter, L.W. (1974, December). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Journal of Applied Psychology. 59 : 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971, June). *Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment to the Organization*. Administrative Science Quarterly. 16 : 143.
- Steers, R. M. (1977, March). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22 : 46-49,77.
- Steers, R. M.,and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New york: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1970). *Staistics-An Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill, Inc.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา
กรุงเทพฯ 10110

23 กุมภาพันธ์ 2547

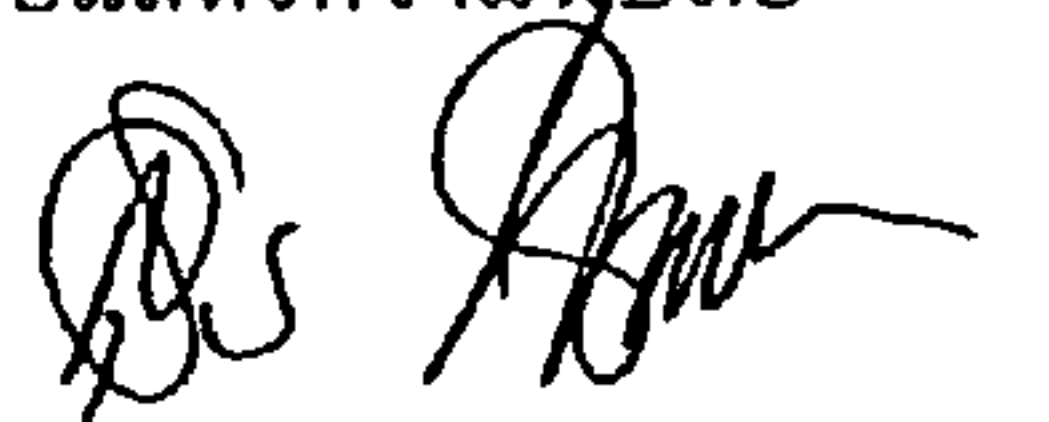
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายใน
องค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ด้วยกระผม นายสุวัฒน์ จลปัญญา เป็นนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความ
ผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จึง
ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณากรอกข้อมูลในแบบสอบถามทุกข้อด้วย

ข้อมูลที่ได้รับครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ของผู้วิจัย
เป็นอย่างมากและคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลเฉพาะใน
ภาพรวมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) และ
ผู้ประกอบการทั่วไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาให้ความร่วมมือ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวัฒน์ จลปัญญา)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท
ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|------------------------|
| 1. เพศ | 1() |
| () ชาย | () หญิง |
| 2. ตำแหน่งงาน | 2() |
| () พนักงาน | () เจ้าหน้าที่ |
| () ผู้จัดการส่วน | () ผู้จัดการฝ่าย |
| () ผู้อำนวยการ | () สูงกว่าผู้อำนวยการ |
| 3. สถานภาพสมรส | 3() |
| () โสด | () สมรส |
| () หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ | |
| 4. ระดับการศึกษา | 4() |
| () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| () ปริญญาโท | () สูงกว่าปริญญาโท |
| 5. ปัจจุบันท่านทำงานกับ บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มาแล้ว | 5() |
| () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี | () 6-10 ปี |
| () 11-15 ปี | () 16-20 ปี |
| () 20 ปีขึ้นไป | |
| 6. ระดับเงินเดือนต่อเดือน | 6() |
| () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | () 15,001-30,000 บาท |
| () 30,001-45,000 บาท | () 45,001-60,000 บาท |
| () 60,000 บาทขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณา
ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
1	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรของท่านอย่างต่อเนื่อง						7()
2	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น						8()
3	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยากและลำบาก						9()
ความมีอิสระในการทำงาน							
4	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						10()
5	ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่						11()
6	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีใครแทรกแซงการทำงานของท่าน						12()
ความหลากหลายของงาน							
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์						13()
8	ท่านใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย ในการปฏิบัติงาน						14()
9	ท่านได้ใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงานของท่าน						15()
ความมั่นคงในงาน							
10	การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออก หรือเลิกจ้างจากงานโดยง่าย						16()
11	อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอย่างสบาย						17()
12	ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี						18()
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร							
13	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่า ท่านเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร						19()
14	ท่านลาหยุดงาน งานในหน่วยงานของท่านจะไม่คล่องตัว						20()
15	ท่านมักได้รับเชิญให้เข้าร่วมงานสำคัญๆ ในองค์กรบ่อยครั้ง						21()

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
ความพึงพอใจขององค์การ							
16	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และ ค่าตอบแทนอย่าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						22()
17	ท่านทำงานในองค์การนี้แล้ว ท่านไม่ต้องทำงานอื่นเพื่อหา รายได้เสริม						23()
18	ท่านได้รับสวัสดิการที่องค์การจัดหาให้อย่างเพียงพอแก่ ความต้องการ						24()
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ							
19	ท่านมีความเต็มใจที่จะยอมรับในนโยบายขององค์การ						25()
20	ท่านเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์การ ซึ่งสอดคล้อง กับการทำงานของท่าน						26()
21	ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์การ สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้						27()
ระบบการพิจารณาความดีความชอบ							
22	การเลื่อนขั้นในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ทำงาน						28()
23	การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การของท่านมีความ ยุติธรรม						29()
24	การเลื่อนขั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การได้กำหนดไว้						30()
ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง							
25	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงาน ขององค์การ						31()
26	ท่านจะพูดถึงองค์การให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า เป็นองค์การที่น่า ทำงานด้วย						32()
27	ท่านรู้สึกภูมิใจในด้านภาพพจน์ และชื่อเสียงขององค์การ						33()
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ							
28	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ						34()
29	ท่านเห็นว่าองค์การมีระบบการจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ						35()
30	ท่านเห็นว่าองค์การให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่า ของพนักงานเป็นอย่างมาก						36()
31	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน						37()

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว และ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
32	ท่านไม่รู้สึกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เลย						38()
33	ท่านเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความสามารถให้มากกว่า ปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ						39()
34	ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก						40()
35	ท่านไม่คิดว่าจะได้อะไรมากกว่านี้ ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กร ต่อไปอีกนานเท่าไร						41()
36	ท่านมักจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการ ทำงานเพื่อองค์กร						42()
37	ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้						43()
38	ค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกัน						44()
39	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มี โอกาส						45()
40	ท่านภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						46()
41	ท่านได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กรนี้						47()
42	ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้ มากกว่า ที่จะได้รับเลือกจากองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น						48()
43	ท่านเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ						49()
44	ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงาน ด้วย						50()
45	ท่านมักไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนโยบายพนักงานขององค์กร						51()

ที่ ศธ 0519.12/3๐๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ มีนาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวัฒน์ ฌลภิญโญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ธัญวงศ์ กิตติวานิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวัฒน์ ฌลภิญโญ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6188100 มือถือ 01-1724346

ที่ ศธ 0519.12/ 3๐65



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔5 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานระยอง บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวัฒน์ ฉลภิญโญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ธนิยวงศ์ กิริตวานิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวัฒน์ ฉลภิญโญ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6188100 มือถือ 01-1724346

ที่ ศธ 0519.12/3 ๐64



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙5 มีนาคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการสายการตลาด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวัฒน์ ฤทธิบุญ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ธัญวงศ์ กิตติวานิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้พนักงาน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547.

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวัฒน์ ฤทธิบุญ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ วัฒนา)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท์ 02-6188100 มือถือ 01-1724346



ที่ ศธ 0519.12/3 ๑๖2

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๕ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสายการตลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสุวัฒน์ ฌลภิญโญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยมี อาจารย์ธนิยวงศ์ กิรติวานิชย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานในสายการตลาด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร และพนักงานในสายการตลาด สำนักงานสายการตลาด พระนครศรีอยุธยา เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุวัฒน์ ฌลภิญโญ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หนะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6188100 มือถือ 01-1724346

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์


ชื่อนามสกุล

นายสุวัฒน์ จลภิญโญ

วัน/เดือน/ปีเกิด

25 กันยายน 2508

สถานที่เกิด

สมุทรสาคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

53/106 หมู่ 6 หมู่บ้านฟ้ากรีนปาร์ค
ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา
ปทุมธานี 12130


ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ผู้จัดการส่วนขาย 1

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ฝ่ายขาย 1 บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
333 อาคารเล้าเปิงจ้วน 1 ชั้น 18-19
ถนนวิภาวดี-รังสิต เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ 10900

ประวัติการศึกษา

2532

ปริญญาตรี คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2547

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ