

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายพงศกร เผ่าไพโรจนกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
นายพงศกร เผ่าไพโรจนกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546

พงศกร เมาไฟโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท

ซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน เงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อทราบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน โดยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สูตรตามวิธี LSD และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
8. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

12. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

14. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

15. สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

16.ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัดต่อไป

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT : A CASE STUDY
OF THE EMPLOYEES OF SIEMENS LIMITED.**

**AN ABSTRACT
BY
MR.PONGSAKORN POWPIROJANAKORN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University**

May 2003

Pongsakorn Powpirojanakorn. (2003). *Factor Affecting Organization commitment : A Case Study of the employees of Siemens Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduated School , Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Apiruth Tangkrachang.

The purposes of this research are to find out the degree of organization commitment of Siemens Ltd. The four key factors selecting for this study includes demographic factors (such as sex, age marital status, education level, salary level and duration of working) job factors (such as promotion chances, firming of work, fulfill of work, responsibility of work) organization factors (such as job involvement, policy, rule, regulation and work process) and organization environment factors (such as task identity, condition of work, attitude to commander, coworker and organization). The sample are consisted of 325 officers working at the Siemens Limited selected by using Proportional method. There are three components of the questionnaire: part one personal data of the service receivers, part two question about job factors, organization factors, and organization environment factors and part three question about organization commitment. The data was then processed through computer by using SPSS FOR WINDOWS Version 10.0 program and statistical analysis for percentage, mean, standard deviation, t- test, One Way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of study are as follows:

1. The degree of organization commitment of offices working at the Siemens Limited is high.
2. Employee's sexes have no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
3. Employee's ages have no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
4. Marital Status has no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
5. Employee's education levels have no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
6. Employee's duration of working has no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
7. Employee's salary have no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level.
8. Promotion chances is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.
9. Firming of work is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

10. Fulfill of work is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

11. Responsibility of work is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

12. Job Involvement is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

13. Policy, Rule, Regulation and Work process is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

14. Task Identity is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

15. Condition of work is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

16. Attitude to commander, coworker and organization is statistically significant positive correlated to organization commitment at .01 level.

From the above study results, it shows that personal characters, demographic factors, job factors, organization factors and organization environment factors are closely related to the obligations to organization. Comparatively, the studies made here in Thailand and abroad have showed or yielded the same result. Therefore, Siemens Limited should apply the information or knowledge gained from this study in the improvement of the Siemens's personnel administration, especially in motivation systems, work of job environment in order to create the atmosphere that can meet employee's needs. Eventually, it will enhance the infatuation of the employees towards the organization. Which it will increase their efficiency and effectiveness in the Siemens's management scheme in the future.

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
พนักงาน บริษัท ซีเม็นส์ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายพงศกร เผ่าไพโรจนกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณ)
วันที่.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่าน อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่สละเวลาเป็นอย่างมากในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์และบุคลากรภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ขอบคุณคุณพ่อ-แม่ และผู้บังคับบัญชาที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษา ขอขอบคุณพี่-น้อง และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ ได้แก่ คุณธงชัย ตรีพิพัฒน์กุล, คุณสุภาณี กลิ่นหอม, คุณยุวดี ไทยเจียมอารีย์, คุณวรลักษณ์ โรจนวานิชกิจ, คุณวิลาวัลย์ ลามี และท้ายที่สุดขอขอบคุณ คุณวรารพ มานะทัศน์ ที่ให้กำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความสำเร็จในครั้งนี้

พงศกร เผ่าไพโรจนกร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	10
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย).....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ.....	24
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	24
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4(ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	62
สมมุติฐานในการวิจัย.....	62
วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	79
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก. แผนผังโครงสร้างองค์การบริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย).....	85
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....	87
ภาคผนวก ค. หนังสือนำเสนอ.....	93
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	96

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
2 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุงานและเงินเดือน	38
3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุ และระดับการ ศึกษาหลังการรวมกลุ่ม.....	40
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด รวม 9 ด้าน.....	43
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	44
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน.....	45
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	46
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	47
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	48
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	49
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านการเห็นความสำคัญของงาน.....	50
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ งาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านสภาพการทำงาน.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์การ.....	52
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด.....	53
15	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ.....	55
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	56
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	56
18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	57
20	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
22	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	59
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	59
24	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน.....	60
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน.....	60
26	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด.....	61

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การศึกษา สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งถูกพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยก็ได้มีการศึกษา ปรับปรุง และพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเรื่อยมา

เป็นเวลาเกือบจะหนึ่งศตวรรษที่ซีเมนส์ได้มีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและเทคนิค ในประเทศไทย รวมทั้งมีส่วนแบ่งตลาดเป็นอันดับต้นๆ เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน บริษัทการค้าของ ไทยได้ขายอุปกรณ์และระบบต่างๆที่มีคุณภาพสูงที่ผลิตโดย บริษัท ซีเมนส์ แห่งเยอรมนี โดยมีสินค้า หลากหลายตั้งแต่ระบบสื่อสารคมนาคมจนถึงระบบการแพทย์และตั้งแต่ระบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้าไปจนกระทั่ง ถึงอุปกรณ์อุตสาหกรรม

ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ซีเมนส์ได้มีสถานภาพเป็นบริษัทผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจอย่าง จริงจังในไทยโดยการก่อตั้ง บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ ซีเมนส์ เอ.จี. เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่และมีผู้ถือ หุ้นในไทยคือบริษัท บี กริม แอนด์ โก อาร์ โอ พี โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ 2922/283 อาคารชาญอิส สระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ บางกะปิ ห้วยขวาง กรุงเทพฯ มีภารกิจในการออกแบบ จัดหา และ ดำเนินการติดตั้งระบบไฟฟ้า (เช่น สร้างสถานีไฟฟ้าแรงสูง ฯลฯ)และการสื่อสารโทรคมนาคม (เช่น ระบบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ไร้สาย ฯลฯ), ระบบการแพทย์ (เช่นเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยตามโรงพยาบาล) รวมไปถึง ระบบขนส่งมวลชน (รถไฟฟ้ามหานคร) จึงเป็นองค์กรเกี่ยวกับระบบสาธารณูปโภคที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนั้นบริษัท ซีเมนส์ ยังมีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาสังคมไทย เช่น โครงการความรู้สู่ห้อง เป็นการนำ หนังสือมือสองมอบให้ห้องๆตามชนบท

จากวิกฤติเศรษฐกิจในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา บริษัท ซีเมนส์ ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจนรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ ซึ่งบริษัท ซีเมนส์ได้ให้ความสำคัญของบุคลากรว่ามีส่วนสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่ บริษัท รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะพัฒนา อบรมให้ ความรู้กับพนักงานในทุกๆด้าน เพื่อที่จะให้พนักงานทุกคนมีความเป็นเลิศและสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สมฤทธิ์ผล

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 1,447 คน การที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมี ประสบการณ์ทางด้านไฟฟ้าและสื่อสารคมนาคม ซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวน มากในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะหน้าที่ในด้านต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น บริษัท ซี เมนส์ จะจัดส่งพนักงานไปฝึกอบรมเฉพาะด้านยังต่างประเทศ

เป็นที่ทราบดีกันอยู่แล้วว่าบุคลากรนับเป็นสิ่งที่มีความค่าและสำคัญซึ่งองค์กรต้องให้ความสนใจ ไม่ ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ถึงแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการทำงานของบุคลากร ก็

ไม่ได้หมายความว่าความสำคัญของบุคลากรจะลดลง แต่กลับมีความสำคัญมากขึ้นเพราะบุคลากรจะต้องใช้ทั้งแรงงานและสมองในการควบคุมและพัฒนาเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าเหล่านั้น ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องเริ่มตั้งแต่การจัดหา พัฒนา ฝึกอบรม แก่บุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งการรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นการที่จะทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้น ส่วนหนึ่งจึงเกิดจากบุคลากรที่ผ่านการจัดหา พัฒนา และฝึกอบรม รวมไปถึงความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรด้วย

การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ธุรกิจสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกับธุรกิจนั้นต่อไป ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานในองค์กรได้แล้วก็สามารถป้องกันกรณีการซื้อตัวหรือสมองไหลได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานของบริษัท ซีเมนส์ ให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับบริษัท ซีเมนส์ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร
2. เป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงปัจจัยต่างๆให้เหมาะกับพนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานการบุคคลของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรักษามูลค่าของบุคลากรไว้กับองค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยงานทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรอื่นในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยจะทำการศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท ซีเมนต์ จำกัด สำนักงานใหญ่ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 2922/283 อาคารชาญอิสสระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ บางกะปิ ห้วยขวาง กรุงเทพฯ เหตุผลที่เลือกบริษัท ซีเมนต์ เนื่องจาก บริษัท ซีเมนต์ เป็นบริษัท ที่มาจากประเทศเยอรมันซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกของสหภาพยุโรป ซึ่งถือเป็นตลาดใหม่ที่สำคัญของไทย และยังเปิดกว้างในการทำการค้าระหว่างประเทศอีกมาก รวมไปถึง บริษัท ซีเมนต์ มีองค์การขนาดใหญ่ มีสาขาทั่วโลก มีพนักงานมากกว่า 484,000 คน รวมไปถึงยังมีส่วนในการพัฒนาระบบโทรศัพท์ ระบบขนส่งมวลชน ระบบเครื่องมือแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด สำนักงานใหญ่ 5 แผนก ที่สำคัญประกอบด้วย แผนกโรงงานอุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S) แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM) แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN) แผนกธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD) แผนกธุรกิจระบบขนส่ง (TS) จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,088 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane. 1970 :580:581) ได้กลุ่มตัวอย่างประมาณทั้งสิ้น 293 คน พร้อมกันนี้ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานกรอกแบบสอบถามจำนวน 325 คน (บวกเพิ่มขึ้นประมาณ 10%) เพื่อป้องกันกรณีที่มีผู้กรอกแบบสอบถามได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบ โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มีอยู่ 2 ตัวแปรดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

□ เพศ

- ☐ อายุ
- ☐ สถานภาพสมรส
- ☐ ระดับการศึกษา
- ☐ อายุงาน
- ☐ เงินเดือน

1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย

- ☐ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ☐ ความมั่นคงในงาน
- ☐ ความสำเร็จในการทำงาน
- ☐ ความรับผิดชอบในงาน

1.3 ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย

- ☐ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- ☐ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

1.4 ประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย

- ☐ การเห็นความสำคัญของงาน
- ☐ สภาพการทำงาน
- ☐ ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

- ☐ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ของบริษัท

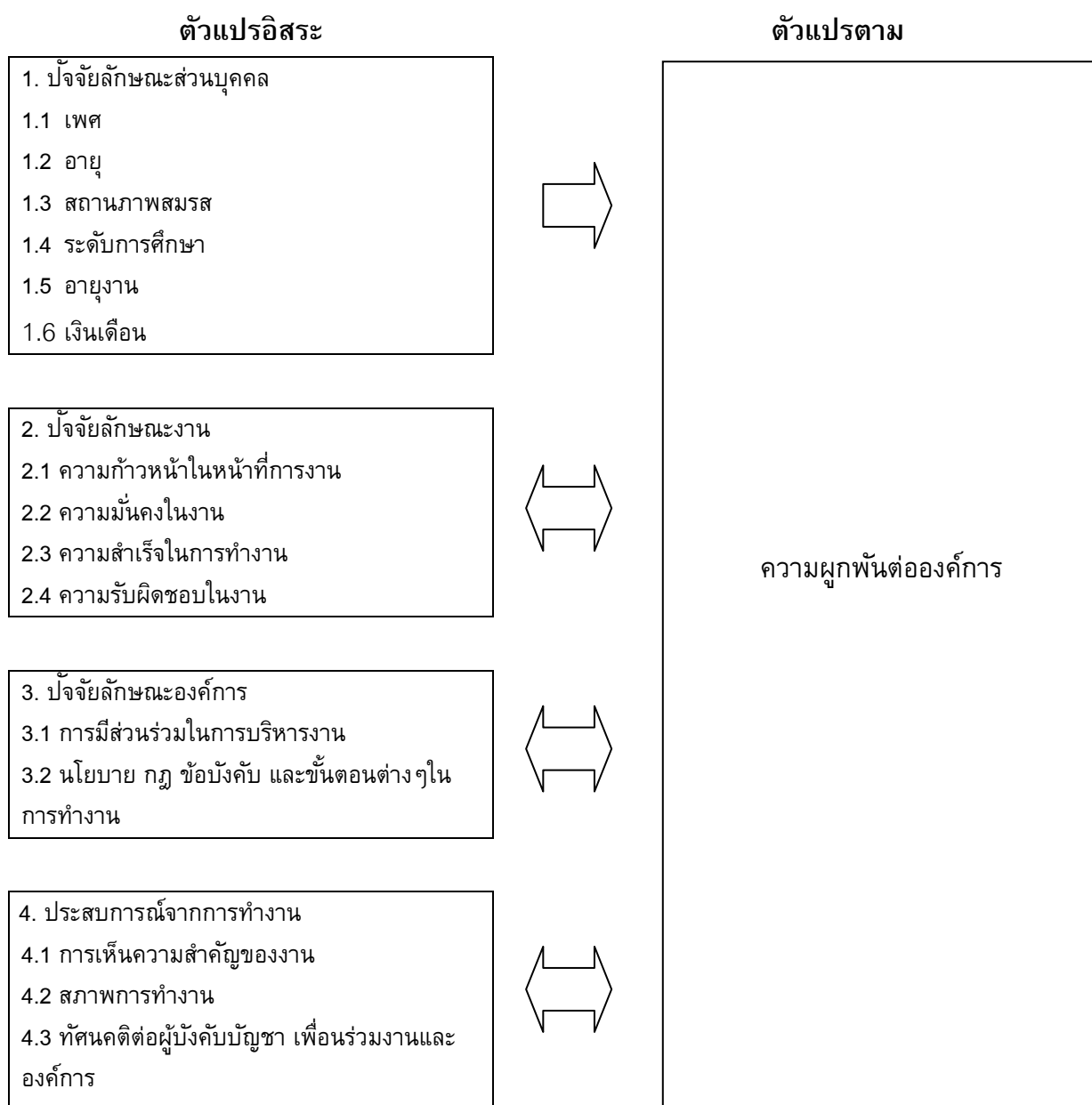
นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเสียสละเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ซีเมนส์ จำกัด
3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล
4. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานในองค์การ
5. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานในองค์การ ตามหลักฐานทางราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีพุทธศักราช 2545

6. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ตามกฎหมายของพนักงาน
7. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานชั้นสูงสุดที่ได้รับจนถึงปี พุทธศักราช 2545
8. อายุงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน
9. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานในองค์กรได้รับ ณ ปีพุทธศักราช 2545
10. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของงานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
11. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ปรับวุฒิรับเงินเดือนสูงขึ้น ตลอดจนการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น
12. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงยั่งยืนแน่นอนคือในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบใดที่ตนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานบริษัทก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป ตลอดจนความปลอดภัยที่จะทำงานต่อไป
13. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น
14. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วง
15. ลักษณะองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์กร
16. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มการวางแผน หรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของตน
17. นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานในองค์กร
18. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร
19. การเห็นความสำคัญของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อประเภทหรือชนิดของงานที่ตนปฏิบัติและรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร
20. สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ
21. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
13. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
14. สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
15. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
- ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย)
- ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายความว่านั้นโดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลัทธิกาล ศรีวระมย์ และคณะ (2541 : 96) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เบคเคอร์ (ภทริกา ศิริเพชร. 2541 : 5 ; อ้างอิงจาก Becker.1960) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานเป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

เดล และ สตัวโดฮา (Dale & Staudohar. 1982 : 296) ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ทัศนคติ ความเข้าใจและความรู้สึกซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

ฮอล และ คณะ (Hall. 1970 : 176) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง “กระบวนการที่เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน”

ฮิบิเนียค และ อัลลัตโต้ (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

พอร์เตอร์ (Porter. 1971 : 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

มาร์ช และ แมนนารี (March and Mannari. 1977 : 57) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

มูคินสกี (Muchinsky. 1997 : 367) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนที่ตอบสนองจากองค์กร และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

สแลนซิค (Salancik. 1983 : 62) ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคล ที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1978 : 143) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้ลักษณะของหมู่เท ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกเพื่อให้อบรมนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมู่เท และอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ดับบลิน (Dubrin. 1992 : 23-24) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเขาารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จาก การมาทำงานที่ตรงต่อเวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะรู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละ ให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

พอร์เตอร์ และ สมิธ (คุณหญิง ดร.ภรณี (กิริติบุตร) มหามุนี ; อ้างอิงจาก Porter and Smith. 1970) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ “ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

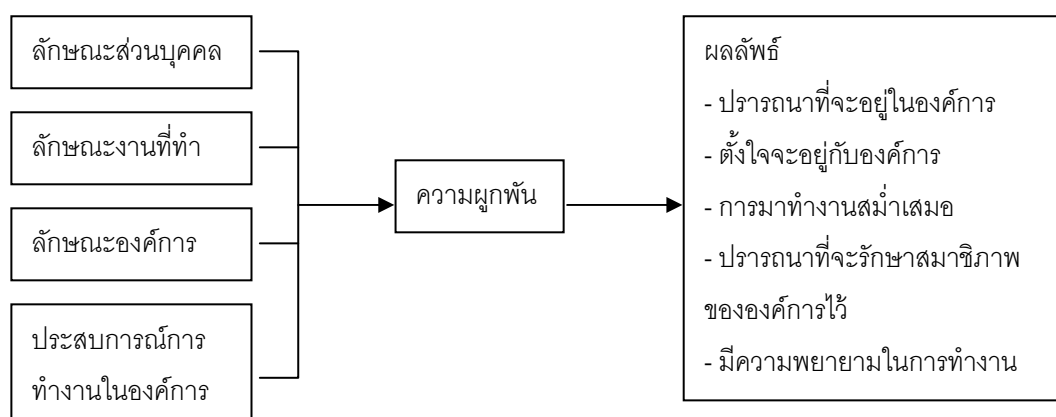
สตีเยร์ (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การพึงพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำคัญของบุคคล

สโตว์ และ สแลนซิก (Staw and Salancik. 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่างระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึงการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ, ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน
2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึงทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ, ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน หรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

มาวเดย์ (Mowday. 1982 : 30) ได้นำเสนอโครงสร้างที่แสดงความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้



สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 425-450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะของงานได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะขององค์การได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญคือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker. 1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ซึ่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกองค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจให้กับองค์การ ซึ่ง เบคเคอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็จะคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และองค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ ต่อจากนั้น มาร์วเดย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้นักศึกษารุ่นนี้มีความชัดเจน จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์การต่อไปซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้น มาร์วเดย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porters. 1979 : 227-228) ได้พบ มาตรการที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ จากการนิยามของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะรักษาสถานะการเป็นสมาชิกในองค์การไว้ ประกอบด้วยข้อความต่างๆ 15 ข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ (สุมนา ศิริบริรักษ์เกียรติ. 2542 :13-14) ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
 4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
 5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อยู่ไรมากไปกว่านี้
5. ข้าพเจ้ารู้สึกในหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

มาร์เดย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ ได้นำมาตรวจวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพพบว่าค่า coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82-0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า coefficient α อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมด้านทัศนคติได้

ซอนเนนเบิร์ก (Sonnenberg, 1993 : 16-17) ได้ทำการแบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ออกมาเป็นสเกล ซึ่งแสดงรายละเอียดดังรูป



Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ การขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่ แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่อการซึ่งรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่ พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกด้วยการบ่น รำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่อการที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่ง เนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือจะพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะ ปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่อการที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์การมุ่งจะ จัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ ที่ระดับนี้จะ มุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคคลมากกว่าความสำเร็จขององค์การ

Loyal เป็นระดับของความผูกพันต่อการในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมา ทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมีความหมายและสนับสนุนต่อการ รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับและได้ รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึง การคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มี อิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

Committed เป็นระดับของความผูกพันต่อการในระดับสูงสุด โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึก ต่อองค์การ เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์การเพื่อการพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะ รวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อการ

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow.) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบาย ถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความ อยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งที่ ต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะตุ้ นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่า เขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จเช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกินโดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากภาพจะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสาม ประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้



- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ



- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ



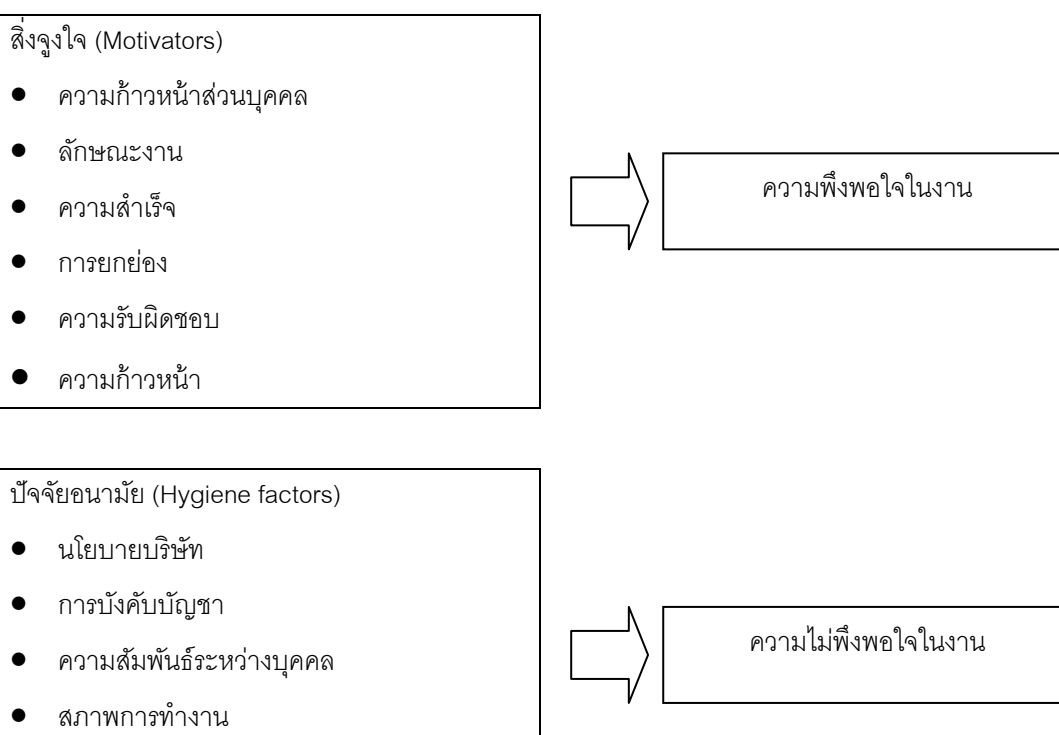
- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

ซึ่งความคิดของ Vroom จะไม่เหมือนกับแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์คนอื่นๆ โดยมีแนวคิดว่า “
ทำงานให้ถูกต้อง และความพอใจจะตามมาเอง “

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัยคิดขึ้นโดย Frederick Herzberg (Bovee and others. 1993 : 443) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลลบ
2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน



- ความมั่นคงในงาน
- ค่าตอบแทน

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacey Adams เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้วการคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของตัวเราเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาค สถานการณ์ของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของเราต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ นี่แสดงความหมายว่าเราอาจจะรู้สึกถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำตราบเท่าที่บุคคลที่เราเปรียบเทียบกับตัวเราเองได้ให้ปัจจัย

ตารางแสดงตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญสองข้อ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไร ความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas Mcgragor (Wickens. 1995 : 24-26) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

- 1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
- 1.2 ไม่มีความกระตือรือร้น ต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
- 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบคิดถึงแต่ตนเองไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร ทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

- 1.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ
- 1.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 1.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นกับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมมีการยอมรับความรับผิดชอบ
- 1.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์
- 1.6 สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เอื้อยวผลของความเป็นมนุษย์มีประโยชน์บางส่วน

Mcgragor กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมุติที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคล ในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคลเพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ตัว

คนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (Power) : คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาล่าช้า หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation – nAff) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมิตรกับคนอื่น ๆ

ประวัติความเป็นมา ของ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย)

บริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมีบริษัท ซีเมนส์ เอ.จี.ประเทศเยอรมันเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่และมีผู้ถือหุ้นในไทยคือ บริษัท บี กริม แอนด์ โก อาร์ โอ พี โดยมุ่งเน้นที่ระบบไฟฟ้า ว่าจะต้องเชื่อถือได้ มีความประหยัด และอยู่บนรากฐานของการเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม ,ระบบสื่อสารด้วยเสียง ข้อมูล และมัลติมีเดีย, ระบบขนส่ง รวมไปถึงระบบการแพทย์

ซีเมนส์มุ่งมั่นที่จะมีอนาคตที่ยาวนานในประเทศไทย ทั้งนี้จะเห็นได้จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมภาคอุตสาหกรรมทุกแขนงและจากการลงทุนให้กับความพร้อมในศักยภาพของพนักงานบริษัท

ในสถานการณ์วิกฤติเศรษฐกิจในระยะสองปีที่ผ่านมา ซีเมนส์ไม่ล้มเลิกการให้ความสำคัญกับแผนการระยะยาว ตรงกันข้ามยังคงดำเนินโครงการที่ดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันให้สำเร็จอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนลูกค้าผู้ประสบปัญหาภาวะผลัดดันจากตลาดที่อยู่นอกเหนือการควบคุม จากภูมิหลังของความพยายามดังกล่าว ทำให้ซีเมนส์สามารถรักษาภาพลักษณ์ความเป็นบริษัทผู้จัดหาบริการและจัดหาระบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพให้ลูกค้า รวมทั้งการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่เชื่อถือได้ให้กับลูกค้าในไทย

ซีเมนส์อยู่ในสถานะพิเศษที่จะสนองความต้องการของลูกค้าได้ในแง่ที่ว่าเราสามารถจัดหาบริการบริการและผลิตภัณฑ์วิศวกรรมไฟฟ้าได้ครบถ้วนทุกรูปแบบ จากความสามารถของทีมงานวิศวกรรมในการวางแผนโดยผ่านการสนับสนุนและการบริหารโครงการจนกระทั่งถึงบริการหลังการขาย

การแบ่งสายงาน แบ่งออกเป็น

ก. ธุรกิจส่วนกลาง (Business Units) ประกอบด้วย

1. แผนกผลิตภัณฑ์อุปกรณ์ไฟฟ้า (A & D)
2. แผนกโรงงานอุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S)
3. แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM)
4. แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN)
5. แผนกธุรกิจการแพทย์ (MED)

6. แผนธุรกิจด้านการผลิตกระแสไฟฟ้า (PG)
7. แผนธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD)
8. แผนธุรกิจการบริการ (SBS)
9. แผนธุรกิจระบบขนส่ง (TS)

ข. หน่วยงานส่วนกลาง (Corporate Units) ประกอบด้วย

1. แผนกบัญชี (BA A)
2. แผนกบริหารงานส่วนกลาง (BA CS)
3. แผนกการเงิน (BA F)
4. แผนกตรวจสอบทางบัญชีภายใน (BA IA)
5. แผนกข้อมูลองค์กร (BA OI)
6. แผนกประชาสัมพันธ์ (CC)
7. แผนกทรัพยากรบุคคล (HR)
8. แผนกบริหารงานคุณภาพ (QM)
9. แผนกการจัดการฝ่ายบริหาร (MO)

สำนักงานของบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

1. สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 2922/283 ชั้นที่ 25 อาคารชาญอัสระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ บางกะปิ ห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
2. สาขาพญา

โครงการต่าง ๆ ที่สำคัญ ที่บริษัท ซีเมนต์ เป็นผู้รับผิดชอบในช่วงเวลาที่ผ่านมา

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2513 | ติดตั้งระบบสัญญาณครั้งแรกให้การรถไฟแห่งประเทศไทย |
| พ.ศ. 2525 | ตรวจสอบและทดสอบระบบโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้ากำลังผลิต 760 เมกกะวัตต์ที่บางปะกง |
| พ.ศ. 2534 | ทำสัญญากับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในโครงการ SW+TR+OSP |
| พ.ศ. 2536 | ทำสัญญากับเทเลคอมเอเชียในโครงการติดตั้งและขยายเครือข่ายโทรศัพท์พื้นฐานจำนวน 1,000,000 เลขหมาย
ทำสัญญากับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำหรับโครงการ สถานีไฟฟ้าระบบ 115/22 กิโลโวลท์ จำนวน 6 สถานี |
| พ.ศ. 2537 | จัดหาอุปกรณ์และติดตั้งระบบไฟฟ้าและเครื่องกลให้กับบริษัท Thai Asia Pacific |

Brewery (โรงงานผลิตเบียร์ ไอน์แก่น)

- พ.ศ. 2538 ทำสัญญากับบริษัทระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ (BTSC) สำหรับโครงการรถไฟฟ้าลอยฟ้ากรุงเทพ ชั้นที่หนึ่ง
ทำสัญญากับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในโครงการ SPC (34 TANDEM)
ทำสัญญากับเทเลคอมเอเชียในโครงการติดตั้งและขยายเครือข่ายโทรศัพท์พื้นฐานเพิ่มอีกจำนวน 500,000 เลขหมาย
- พ.ศ. 2539 ทำสัญญากับบริษัท อมตะ เอกโก เพาเวอร์ สำหรับโครงการ โรงไฟฟ้ากำลังผลิต 165 เมกกะวัตต์ ที่บางปะกง
ทำสัญญากับบริษัทแอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด มหาชน (AIS) เพื่อขยายเครือข่ายระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ GSM900 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออก
ทำสัญญากับ Independent Power Thailand (IPT) สำหรับสถานีไฟฟ้าขนาด 700 เมกกะวัตต์ ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ทำสัญญากับเทเลคอมเอเชียสำหรับระบบเครือข่ายโครงการ “ One Number Service”
- พ.ศ. 2540 จัดหา ติดตั้งอุปกรณ์ ตรวจสอบและทดสอบระบบ SCADAและ ระบบสื่อสาร สำหรับโครงการท่อส่งก๊าซ YADANA
ทำสัญญากับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำหรับโครงการ สถานีไฟฟ้าระบบ 115/22,33 กิโลโวลต์ จำนวน 15 สถานี ครอบคลุมภาคใต้
ทำสัญญากับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในโครงการขยายเครือข่ายโทรศัพท์พื้นฐานจำนวน 800,000 เลขหมาย
- พ.ศ. 2541 จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับบริษัท Combibloc Asia โครงการจังหวัดระยอง
จัดหา ติดตั้งอุปกรณ์ ตรวจสอบและทดสอบระบบ SCADAและ ระบบสื่อสาร สำหรับโครงการท่อส่งก๊าซวังน้อย จังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2542 จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ จำกัด โครงการ OPEL จังหวัดระยอง
จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับโครงการ Henkel ประเทศไทย จังหวัดชลบุรี
ทำสัญญากับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในโครงการขยายเครือข่าย ISDN
ทำสัญญากับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สำหรับ AX-Neurostar Plus ซึ่งเป็นแห่งแรกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- พ.ศ. 2543 ทำสัญญา 3 สัญญาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในโครงการ payphone จำนวน 22,169 หน่วย

ทำสัญญากับโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์สำหรับระบบการแพทย์เต็มรูปแบบซึ่งประกอบ
ด้วย CT-Somatom Emotion, Coroskop Plus, Cathcor, Sireskop CX และ
Mammomat 3000

ทำสัญญาในการจัดหาตู้ระบบไฟฟ้าระบบ 115 กิโลโวลต์ ชนิด GIS รุ่น 8DN8 ให้กับ
การไฟฟ้านครหลวงสำหรับโครงการสถานีไฟฟ้าย่อยพระโขนงและสามเสน

- พ.ศ. 2544 ทำสัญญากับบริษัท Com-link เพื่อสร้างระบบสื่อสารข้อมูลผ่านเคเบิลใยแก้วโดย
อาศัยเทคโนโลยี SDH
ทำสัญญาเพิ่มเติมกับบริษัทแอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด มหาชน (AIS) สำหรับ
การขยายระบบเครือข่าย GSM

จากข้อมูลที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้มีส่วนในการพัฒนาประเทศไทยมาโดย
ตลอดรวมไปถึงต่อไปในอนาคต

จำนวนพนักงาน

สำหรับจำนวนพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น
1,447 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงานใหญ่ 1,375 คน และสาขาพื้ชาจำนวน 72 คน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ฮิบบิเน็ค และ อัลตโต้ (Hrebiniak and Alutto.1972 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความ
ผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่า อาจเป็น
เพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้
ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

ดิกอนิก และ สตีลเวล (DeConinck and Stilwell. 1996 : 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อ
ความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนาย
ความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น, โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการ
กระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้ไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กรหากระดับความรับรู้ถึง
ความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและ
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจาก

ความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

บอชฮอฟ และ เมล (Boshoff and Mels. 1995 : 23 – 42) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision, Role stress, ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพของการบริหารภายใน โดยวิจัยองค์กร แสดงให้เห็นว่า Supervisory Behavior ก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายประกันมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพการบริการภายในและยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย แต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความขัดแย้งด้านบทบาท

มาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin and Hafer. 1995 : 106 – 111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่าง การเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงานพบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

ฮิปีเน็ค และ อัลต์ไต (ธีระ. 2532 : 30 ; อ้างอิงจาก Herbiniaik and Alluto) ได้ทำการศึกษาพบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ไม่ใช่ อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) มากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

เอิฟวี่ และ เมเยอร์ (Irving and Meyer. 1994 : 937-949) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการ บรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations hypothesis) พบว่าความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาใหม่มี ผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยปัญหาทาง Methodology ที่อยู่ใน การทดสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุความคาดหวัง ช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ การศึกษาแนวยาว ตอบสนองกรรมวิธีได้ด้วยการตรวจสอบสิ่งสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวัง และ ประสบการณ์ในการทำนายความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในปีแรก ของการทำงาน ผลการศึกษากล่าวว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของ พนักงานได้โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน

สเตียร์ (Steers. 1977 : 48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับ วิศวกร 119 คน พบว่างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และความมีอิสระใน

การทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์การสูง นอกจากนั้นยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ
2. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน
3. ความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก จากผลงานของ Steers ได้สนับสนุนจากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังกล่าวข้างต้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

นภาพิญ โหมาศวิน (2533: 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมี

แนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129-130) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญสำหรับองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, ประเภทข้าราชการ), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน, การเป็นอิสระในงาน, ความหลากหลายในงาน, ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback), งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ (ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอนออกไปจากองค์กร

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154-160) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ จากการวิจัยพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนของระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษา “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปร (ลักษณะส่วนบุคคล, ลักษณะของงาน, ประสบการณ์ในงาน และปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท) โดย

ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแต่ค่าความสัมพันธ์ออกมาค่อนข้างต่ำ”

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบังคับบัญชา พนักงานวิชาชีพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรจาก Steers และ Porter ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยของ กรกฎ พบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผูกพันขององค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยพบปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้แก่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

บริษัท ซีเมนต์ ได้มีการแบ่งสายงานไว้ทั้งหมด 18 แผนก และมีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,447 คน สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่พนักงานของบริษัท ซีเมนต์ จำกัด สำนักงานใหญ่ 5 แผนก ที่สำคัญมีขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานที่เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย แผนกโรงงาน อุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S) แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM) แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN) แผนกธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD) แผนกธุรกิจระบบขนส่ง (TS) จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,088 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544) คิดเป็นร้อยละ 75 ของพนักงานทั้งหมด โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดของประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร Yamane (Yamane.1970 : 580-581)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,088 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 1,088 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned} n &= 1,088 / 1+1,088(0.05)^2 \\ &= 293 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน จากจำนวนประชากร 1,088 คน แต่ในการดำเนินการจะป้องกันความผิดพลาดโดยการบวกเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 10% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 325 คน

หลังจากนั้นทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัดส่วน (Proportional) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณการแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนของพนักงาน โดยพิจารณาเฉพาะ 5 แผนกที่สำคัญ ดังแสดงในตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มธุรกิจ	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
แผนกโรงงานอุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S)	143	43
แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM)	300	90
แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN)	319	95
แผนกธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD)	78	23
แผนกธุรกิจระบบขนส่ง (TS)	248	74
รวม	1,088	325

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด จำนวน 57 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อที่ 1 เพศ
- ข้อที่ 2 อายุ
- ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส
- ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา
- ข้อที่ 5 ระดับเงินเดือน
- ข้อที่ 6 อายุงาน

2. ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัย ลักษณะองค์การ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับและ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็น ความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ลักษณะความเห็น ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1
เชิงลบ (Negative)	1	2	3	4	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 38 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-12
- 2.2 ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-16
- 2.3 ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-21
- 2.4 ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22-25
- 2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 26-28
- 2.6 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 29-33
- 2.7 การเห็นความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 34-36
- 2.8 สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 37-41
- 2.9 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 42-44

3. ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ลักษณะความเห็น ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1
เชิงลบ (Negative)	1	2	3	4	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 45-57

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนั้น เพื่อให้หาค่าความสมบูรณ์ในเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และตัดคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สำหรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท ซีเมนส์ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ	α	คือ ค่าความเชื่อมั่น
	k	คือ จำนวนคำถาม
	covariance	คือ ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	คือ ความเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

แบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8267

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามตามแผนกต่างๆ ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 345 ฉบับ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ตามลำดับดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน และลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 1 และ 2 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983 :425-450) เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยการกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล จะทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าเฉลี่ย โดยจำแนกเป็นตารางของตัวแปรแต่ละตัวตามลำดับ
- การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก, ระดับสูง, ระดับปานกลาง, ระดับต่ำ, ระดับต่ำมาก โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้วิธีการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542: 82) จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนมีดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมาก
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1-6

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 7-57

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 7-57

$$S = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $n-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (degree of freedom)
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. ค่า t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มโดยใช้สูตร(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 176) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1

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

โดยที่ t คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}_1$ และ $\bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

n_1 และ n_2 คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
 S_1^2 และ S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2
 ตามลำดับ

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

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

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

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

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 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2544:161)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$
 $r = n-k$

เมื่อ $LSD =$ ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 $MSE =$ ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 $k =$ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
 $n =$ จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
 $\alpha =$ ค่าความเชื่อมั่น

6. Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดจากสูตร (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 161) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7-15 ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 7-57

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

โดยที่ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Test Correlation)

n = จำนวนตัวอย่าง

$\sum x$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด x

$\sum y$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด y

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองจากข้อมูลชุด x

$\sum y^2$ = ผลรวมของกำลังสองจากข้อมูลชุด y

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูล x และ y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็น - แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น + แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (หนังสือ SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย, ธวัชชัย งามสันติวงศ์. โรงพิมพ์เซ็นจูรี่ ปี 2543 หน้า 478) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.00 – 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติ t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติ F-distribution
r	แทน	ค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	259	79.70
1.2 หญิง	66	20.30
รวม	325	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	7.70
2.2 26 – 30 ปี	143	44.00
2.3 31 – 35 ปี	140	43.10
2.4 36 – 40 ปี	15	4.60
2.5 41 – 45 ปี	2	0.60
2.6 46 – 50 ปี	-	-
2.7 51 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	325	100.00
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	179	55.10
3.2 สมรส	143	44.0
3.3 หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	0.90
รวม	325	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.50
4.2 ปริญญาตรี	281	86.50
4.3 ปริญญาโท	35	10.80
4.4 สูงกว่าปริญญาโท	1	0.20
รวม	325	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
5. อายุงาน		
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	235	72.40
5.2 6 – 10 ปี	84	25.80
5.3 11 – 15 ปี	6	1.80
5.4 16 – 20 ปี	-	-
5.5 21 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	325	100.00
6. เงินเดือน		
6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	20	6.20
6.2 15,001 – 30,000 บาท	252	77.50
6.3 30,001 – 45,000 บาท	48	14.80
6.4 45,001 – 60,000 บาท	5	1.50
6.5 60,001 บาท ขึ้นไป	-	-
รวม	325	100.00

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เพศ

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีพนักงานเพศชาย จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 และอีก 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 เป็นเพศหญิง

2. อายุ

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาในจำนวนใกล้เคียงกันคือ 140 คน มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และอายุ 41-45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ สำหรับช่วงอายุ 46-50 ปี และ 51 ปี ขึ้นไป พบว่าเป็นช่วงอายุที่ไม่มีพนักงานที่ตกเป็นตัวอย่างในกลุ่มนี้เลย

3. สถานภาพสมรส

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่เป็นโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ 179 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือสมรสแล้ว จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 รองลงมาคือจบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 ตามลำดับ

5. อายุงาน

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมาคือมีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และมีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ สำหรับอายุงานช่วง 16 – 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป พบว่าเป็นช่วงอายุงานที่ไม่มีพนักงานที่ตกเป็นตัวอย่างในกลุ่มนี้เลย

6. เงินเดือน

พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 รองลงมาคือ เงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 เงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และ เงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ สำหรับเงินเดือน 60,001 บาท ขึ้นไป พบว่าเป็นช่วงเงินเดือนที่ไม่มีพนักงานที่ตกเป็นตัวอย่างในกลุ่มนี้เลย

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท เพียง 1 คน ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มระดับการศึกษาใหม่โดยนำกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทและกลุ่มการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มารวมกันเป็นกลุ่มการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อความสะดวกและถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เช่นเดียวกับข้อมูลด้านอายุ ซึ่งพบว่า มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 41-45 ปี เพียง 2 คน ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มอายุใหม่โดยนำกลุ่มที่อายุ 36-40 ปี และ 41-45 ปี มารวมกันเป็นกลุ่มอายุ 36 ปี ขึ้นไป ผลการรวมข้อมูลแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา หลังการรวมกลุ่ม

	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	7.70
1.2 26 – 30 ปี	143	44.00
1.3 31 – 35 ปี	140	43.10
1.4 36 ปี ขึ้นไป	17	5.20
รวม	325	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.50
2.2 ปริญญาตรี	281	86.50
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	36	11.00
รวม	325	100.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด รวม 9 ด้าน ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความสำเร็จในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
6. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน
7. การเห็นความสำคัญของงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ

ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ ในภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 4 - 13

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด รวม 9 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด รวม 9 ด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.43	เห็นด้วย
2. ความมั่นคงในงาน	3.77	0.49	เห็นด้วย
3. ความสำเร็จในการทำงาน	3.95	0.45	เห็นด้วย
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.95	0.46	เห็นด้วย
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.68	0.51	เห็นด้วย
6. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	3.89	0.41	เห็นด้วย
7. การเห็นความสำคัญของงาน	3.46	0.52	เห็นด้วย
8. สภาพการทำงาน	3.58	0.36	เห็นด้วย
9. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ	3.92	0.51	เห็นด้วย
รวม	3.76	0.26	เห็นด้วย

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยในด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบในงาน เป็นด้านที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือด้านทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ($\bar{X}=3.92$) ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.77$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X}=3.68$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.63$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.58$) และด้านการเห็นความสำคัญของงาน ($\bar{X}=3.46$) ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.71	0.87	เห็นด้วย
2. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่าน ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง	3.59	0.92	เห็นด้วย
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.62	0.94	เห็นด้วย
4. ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน	3.67	0.86	เห็นด้วย
5. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยากและลำบาก	3.57	0.82	เห็นด้วย
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.65	0.91	เห็นด้วย
รวม	3.63	0.43	เห็นด้วย

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=3.71$) รองลงมาคือ ข้อท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน ($\bar{X}=3.67$) ข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\bar{X}=3.65$) ข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.62$) ข้อท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง ($\bar{X}=3.59$) และข้อท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยากและลำบาก ($\bar{X}=3.57$) ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	3.54	0.90	เห็นด้วย
2. อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	3.67	0.88	เห็นด้วย
3. ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี	3.97	0.85	เห็นด้วย
4. บริษัท ซีเมนต์ มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.91	เห็นด้วย
รวม	3.77	0.49	เห็นด้วย

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือ ข้อบริษัท ซีเมนต์ มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.91$) ข้ออาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ($\bar{X}=3.67$) และข้อการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย ($\bar{X}=3.54$) ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 7

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จากการการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	3.80	0.88	เห็นด้วย
2.* เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าสนใจ	3.99	0.85	เห็นด้วย
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.99	0.81	เห็นด้วย
4. ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.98	0.83	เห็นด้วย
5. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.99	0.85	เห็นด้วย
รวม	3.95	0.45	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าสนใจ ข้อท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และผลงานเป็นที่น่าพอใจ และข้อในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ข้อท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ($\bar{X}=3.98$) และข้อจากการการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบ
ในงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.95	0.83	เห็นด้วย
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.98	0.84	เห็นด้วย
3. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม	3.97	0.83	เห็นด้วย
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก	3.89	0.84	เห็นด้วย
รวม	3.95	0.46	เห็นด้วย

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับเห็นด้วยในทุกข้อ โดยในข้อ งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ ข้อท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.97$) ข้อท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.95$) และข้อท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ	3.95	0.89	เห็นด้วย
2. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.18	0.71	ไม่แน่ใจ
3. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.89	0.93	เห็นด้วย
รวม	3.68	0.51	เห็นด้วย

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับเห็นด้วยจำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ ($\bar{X}=3.95$) และข้อในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.89$) สำหรับข้อท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ($\bar{X}=3.18$)

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด่านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดัง ตาราง 10

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด่านนโยบาย กฎ ข้อ บังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.74	เห็นด้วย
2. กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจาก ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.91	0.90	เห็นด้วย
3. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	3.91	0.75	เห็นด้วย
4.* หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นงานให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าๆกัน	3.81	0.77	เห็นด้วย
5.* ท่านไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และ ข้อบังคับ ที่หน่วยงานกำหนด	3.88	0.78	เห็นด้วย
รวม	3.89	0.41	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด่านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาเท่ากัน 2 ข้อคือ ข้อกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}=3.91$) ข้อท่านไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และ ข้อบังคับ ที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X}=3.88$) และข้อหน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นงานให้มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าๆกัน ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 11

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านการเห็นความสำคัญของงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ	3.30	0.81	ไม่แน่ใจ
2.* งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่สามารถทำแทนกันได้	3.51	0.88	เห็นด้วย
3. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน	3.58	0.81	เห็นด้วย
รวม	3.46	0.52	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านการเห็นความสำคัญของงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงานในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ ข้องานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน ($\bar{X}=3.58$) และข้องานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่สามารถทำแทนกันได้ ($\bar{X}=3.51$) แต่มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจว่าท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=3.30$)

2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง ตาราง 12

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้ทำงานมากขึ้น	4.07	0.81	เห็นด้วย
2.* สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานมีเพียงพอ	2.01	0.82	ไม่เห็นด้วย
3. ภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ	3.98	0.77	เห็นด้วย
4. สภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.91	1.01	เห็นด้วย
5. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วน เพียงพอ	3.96	0.79	เห็นด้วย
รวม	3.58	0.36	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านสภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ โดยในข้อ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้ทำงานมากขึ้น เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ข้อภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ ($\bar{X}=3.98$) ข้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วน เพียงพอ ($\bar{X}=3.96$) และ ข้อสภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X}=3.91$) ตามลำดับ โดยมีข้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานมีเพียงพอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X}=2.01$)

2.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	3.89	0.80	เห็นด้วย
2.* ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	3.95	0.80	เห็นด้วย
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์การที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก	3.93	0.72	เห็นด้วย
รวม	3.92	0.51	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=3.95$) รองลงมาคือท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์การที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=3.93$) และข้อท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัง
ตาราง 14

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท ซีเมนต์ จำกัด

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท ซีเมนต์ ตลอดไป	3.52	0.71	สูง
2. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา	3.95	0.72	สูง
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน	3.98	0.50	สูง
4. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานได้เสมอ	4.07	0.85	สูง
5. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ซีเมนต์ จำกัด	3.89	0.85	สูง
6.* ท่านไม่สามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ ถึงแม้ว่าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน	2.06	0.45	ต่ำ
7. ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นของหน่วยงานท่าน	3.90	0.84	สูง
8. บ่อยครั้งที่ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อส่งงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.53	0.64	สูง
9. เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท ซีเมนต์ ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	3.72	0.75	สูง
10. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.63	0.82	สูง
11. บริษัท ซีเมนต์ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ของท่านอย่างเต็มที่	3.63	0.87	สูง
12. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.68	0.79	สูง
13. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3.65	0.86	สูง
รวม	3.63	0.26	สูง

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 14 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง 12 ข้อ โดยในข้อท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานได้เสมอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$) รองลงมาคือ ข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน ($\bar{X}=3.98$) ข้อท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา ($\bar{X}=3.95$) ข้อท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นของหน่วยงานท่าน

($\bar{X}=3.90$) ข้อท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ($\bar{X}=3.89$) ข้อเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท ซีเมนส์ ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที ($\bar{X}=3.72$) ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.68$) ข้อท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=3.65$) ข้อท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.63$) ข้อ บริษัท ซีเมนส์ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.63$) ข้อบ่อยครั้งที่ท่านนํางานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อส่งงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}=3.53$) และข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท ซีเมนส์ ตลอดไป ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ โดยในข้อท่านไม่สามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ ถึงแม้ว่าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{X}=2.06$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	259	3.62	0.24	-1.625	0.108
หญิง	66	3.69	0.33		
รวม	325	3.63	0.26		

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 16 - 17

ตาราง 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	3.58	0.31
26 – 30 ปี	143	3.64	0.25
31 – 35 ปี	140	3.63	0.26
36 ปี ขึ้นไป	17	3.62	0.31
รวม	325	3.63	0.26

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในช่วงอายุต่าง ๆ ต่างก็มีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี ($\bar{X}=3.63$) พนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}=3.62$) และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ($\bar{X}=3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.081	0.027	0.393	0.758
ภายในกลุ่ม	321	22.176	0.069		
รวม	324	22.257			

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 18 - 19

ตาราง 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.
โสด	179	3.64	0.28
สมรส	143	3.62	0.23
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	3	3.64	0.32
รวม	325	3.63	0.26

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่มีสถานภาพ โสด สมรส และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ต่างก็มีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยที่มีสถานภาพ โสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ($\bar{X}=3.62$)

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.033	0.017	0.241	0.786
ภายในกลุ่ม	322	22.224	0.069		
รวม	324	22.257			

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.786 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 20 - 21

ตาราง 20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	3.56	0.37
ปริญญาตรี	281	3.64	0.26
สูงกว่าปริญญาตรี	36	3.60	0.26
รวม	325	3.63	0.26

จากตาราง 20 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.60$) และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.56$) ตามลำดับ

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.104	0.052	0.755	0.471
ภายในกลุ่ม	322	22.153	0.069		
รวม	324	22.257			

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.471 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 22 - 23

ตาราง 22 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	235	3.64	0.25
6 – 10 ปี	84	3.61	0.29
11 – 15 ปี	6	3.53	0.20
รวม	325	3.63	0.26

จากตาราง 22 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในช่วงอายุงานต่าง ๆ ต่างก็มีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี ($\bar{X}=3.61$) และพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\bar{X}=3.53$) ตามลำดับ

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.165	0.082	1.199	0.303
ภายในกลุ่ม	322	22.093	0.069		
รวม	324	22.257			

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.303 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยจำแนกตามเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 24 - 25

ตาราง 24 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	20	3.60	0.36
15,001 – 30,000 บาท	252	3.64	0.25
30,001 – 45,000 บาท	48	3.60	0.30
45,001 – 60,000 บาท	5	3.55	0.19
รวม	325	3.63	0.26

จากตาราง 24 แสดงว่า พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่มีเงินเดือนในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X}=3.64$) รองลงมาเท่ากัน คือ พนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท ($\bar{X}=3.60$) และ พนักงานที่มีเงินเดือน 45,001 – 60,000 บาท ($\bar{X}=3.55$) ตามลำดับ

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.124	0.041	0.599	0.616
ภายในกลุ่ม	321	22.133	0.069		
รวม	324	22.257			

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.616 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด แสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ	
	สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	Sig.
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.367**	0.000
2. ความมั่นคงในงาน	0.413**	0.000
3. ความสำเร็จในการทำงาน	0.281**	0.000
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.283**	0.000
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.206**	0.000
6. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	0.286**	0.000
7. การเห็นความสำคัญของงาน	0.166**	0.003
8. สภาพการทำงาน	0.174**	0.002
9. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ	0.278**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จะเห็นว่าความมั่นคงในงาน ($r = 0.413$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.367$) นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ($r = 0.286$) ความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.283$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.281$) ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ($r = 0.278$) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($r = 0.206$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สภาพการทำงาน ($r = 0.174$) และการเห็นความสำคัญของงาน ($r = 0.166$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่าถ้าพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องความมั่นคงในงาน ($r = 0.413$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.367$) นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ($r = 0.286$) ความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.283$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.281$) ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ($r = 0.278$) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($r = 0.206$) สภาพ

การทำงาน ($r=0.174$) และการเห็นความสำคัญของงาน ($r=0.166$) ก็จะมีความผูกพันต่อการสูงขึ้นไป
ด้วยตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัย แบ่งการเสนอเนื้อหา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า, สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า, วิธีดำเนินการค้นคว้า, การวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผล, การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีต่อการ
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
8. ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
9. ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
10. ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
12. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
13. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
14. สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ
15. ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บริษัท ซีเมนส์ ได้มีการแบ่งสายงานไว้ทั้งหมด 18 แผนก และมีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,447 คน สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ พนักงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด สำนักงานใหญ่ 5 แผนกที่สำคัญมีขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานที่เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย แผนกโรงงานอุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S) แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM) แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN) แผนกธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่าย กระแสไฟฟ้า (PTD) แผนกธุรกิจระบบขนส่ง (TS) จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,088 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2544) คิดเป็นร้อยละ 75 ของพนักงานทั้งหมด โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบขนาดของประชากร เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร Yamane (Yamane.1970 : 580-581)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,088 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน จากจำนวนประชากร 1,088 คน แต่ในการดำเนินการจะป้องกันความผิดพลาดโดยการบวกเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 10% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 325 คน หลังจากนั้นทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัดส่วน (Proportional) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณการแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนของพนักงาน โดยพิจารณาเฉพาะ 5 แผนกที่สำคัญ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

กลุ่มธุรกิจ	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
แผนกโรงงานอุตสาหกรรมและบริการหลังการขาย (I & S)	143	43
แผนกการสื่อสารเคลื่อนที่ (ICM)	300	90
แผนกระบบเครือข่ายการสื่อสาร (ICN)	319	95
แผนกธุรกิจระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD)	78	23
แผนกธุรกิจระบบขนส่ง (TS)	248	74
รวม	1,088	325

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่

แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้าน และรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8267 เมื่อจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่นในปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.8902 ความมั่นคงในงาน เท่ากับ 0.8215 ความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.8321 ความรับผิดชอบในงาน เท่ากับ 0.8215 ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เท่ากับ 0.9481 นโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน เท่ากับ 0.8516 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน เท่ากับ 0.8435 สภาพการทำงาน เท่ากับ 0.8512 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร เท่ากับ 0.8267

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยถึงผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีเมนต์ จำกัด เพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด สำนักงานใหญ่ ตามที่ผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมทั้งแบบสอบถามด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืน โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ได้รับแบบสอบถามคืนมา 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 325 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนและอายุงานกับความผูกพันต่อองค์การ เพศ ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนและอายุงาน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สูตรตามวิธี LSD

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Person product moment correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรสโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สำหรับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด รวม 9 ด้าน ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความสำเร็จในการทำงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
6. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

7. การเห็นความสำคัญของงาน

8. สภาพการทำงาน

9. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยในด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบในงาน เป็นด้านที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X}=3.95$) รองลงมา คือด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X}=3.92$) ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.77$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X}=3.68$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.63$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.58$) และด้านการเห็นความสำคัญของงาน ($\bar{X}=3.46$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด รายข้อใน 9 ด้าน ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน และข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามลำดับ

2. ความมั่นคงในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อบริษัท ซีเมนส์ มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และข้ออาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ตามลำดับ

3. ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อ เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ผลงานที่ออกมาเป็นที่น่าสนใจ ข้อท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และผลงานเป็นที่น่าพอใจ และข้อในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ข้อท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และข้อจากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

4. ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับเห็นด้วยในทุกข้อ โดยในข้อ งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม และข้อท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับเห็นด้วยจำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ และข้อในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ สำหรับข้อท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

6. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ข้อกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

7. การเห็นความสำคัญของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านการเห็นความสำคัญของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงานในระดับเห็นด้วยจำนวน 2 ข้อ คือข้องานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน และข้องานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่สามารถทำแทนกันได้ สำหรับข้อท่านจะริบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

8. สภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ โดยในข้อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้การทำงานมากขึ้น เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ และข้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ ตามลำดับ สำหรับข้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องนํ้า ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานมีเพียงพอ พบว่าพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

9. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ด้านทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี และ ข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง 11 ข้อ โดยในข้อท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานได้เสมอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน และข้อท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา ตามลำดับ โดยข้อท่านไม่สามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ ถึงแม้ว่าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ
ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่าง กัน โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ
ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในช่วงอายุต่าง ๆ ต่างก็มีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุ 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 35 ปี พนักงานที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส
ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพ โสด สมรส และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ต่างก็มีความความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยที่มีสถานภาพ โสด และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในช่วงอายุงานต่าง ๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามเงินเดือน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีเงินเดือนในระดับต่าง ๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ พนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 30,001 - 45,000 บาท และ พนักงานที่มีเงินเดือน 45,001 - 60,000 บาท ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่าถ้าพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความ

รับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 15 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 9 ข้อ โดยพบว่ามีสมมติฐาน 6 ข้อไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 15) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชายและไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541 : 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 66-67) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Garcia (ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ : 10) พบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

2. จากสมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 17) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีอายุมาก หรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท ซีเมนส์ จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่พึงได้ และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 84) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ที่พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่าย

อำนาจการ กองตำรวจทางหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทั้งสิ้น แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า อายุ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับแนวคิดของ Herbinak และ Alluto โดยมีแนวคิดที่ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูง เพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากสมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 19) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท ซีเมนต์ จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่พึงได้สำหรับตัวเองรวมถึงครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติขุชฎีธรรม (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Lincoln และ Kalleberg (วัฒนา 2542 : 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน

4. จากสมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 21) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

เพราะคิดว่าบริษัท ซีเมนส์ จำกัด เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ รวมไปถึงเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัท ซีเมนส์ จำกัดตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับการศึกษา อาจสูงกว่าที่อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Steer และ Porter (1983) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อการที่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อการสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (ธีระ. 2532 : 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อการสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อการ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Gusdsky, Ritzer และ Trice, Hrebiniak และ Alutto, Mottaz, Glisson และ Durick (พรรณชัย สมยรรพย์. 2540 : 13) ได้ข้อสรุปตรงกันเกี่ยวกับความผูกพันต่อการว่า ความผูกพันต่อการมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา กล่าวคือ ผู้มีระดับการศึกษาน้อยกว่า จะมีความผูกพันต่อการมากกว่า

5. จากสมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน (ตาราง 23) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า อายุงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ พนักงานของบริษัทซีเมนส์ มีความเสมอภาค พิจารณาที่ความสามารถในการทำงานเป็นหลัก พนักงานที่มีอายุงานนานหรืออายุงานน้อยจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงหรือต่ำรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นผูกพันต่อการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระยะเวลาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อการของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983) ที่กล่าวว่าอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ และขัดแย้งกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อการมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุงานในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อการก็จะมากขึ้น และขัดแย้งกับงานวิจัยของ นภาพิณ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก

6. จากสมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อการแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน (ตาราง 25) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ พนักงานที่มีเงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อการเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น แม้หากมีโอกาส เพราะต้องไปเริ่มต้นขึ้นเงินเดือนใหม่ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนายพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อการ พบว่า ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เรื่องระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ โดยสรุปไว้ว่าอาจเป็นเพราะพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคมมีโอกาสในการเปลี่ยนงานใหม่ได้ไม่ยากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เรื่องระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Porter, Steers and Mowday ที่ทำการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปี 1974 และพบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อการสูง ถ้าพวกเขามีความพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ

7. จากสมมติฐานที่ 7 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อการ

ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานสูง เช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัท ซีเมนส์ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อการสูงขึ้น ดังนั้นหากบริษัท ซีเมนส์ จำกัด สร้างความรู้สึกให้พนักงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อการมากขึ้นตามที่บุคคลมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่าหากคนมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อการ

8. จากสมมติฐานที่ 8 ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความมั่นคงในงานสูง เช่น ให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน จัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงาน รวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ดังนั้นหากบริษัทซีเมนส์ สร้างความรู้สึกให้พนักงานเห็นว่า เขามีความมั่นคงในงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ที่ว่ามนุษย์ต้องการมีความมั่นคง ดังนั้นถ้ามนุษย์มีความรู้สึกมั่นคงในงานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นและสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory) ที่กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. จากสมมติฐานที่ 9 ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการระดับสูงสุด ดังนั้นถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในการทำงานก็จะรู้สึกว่ามีความสำเร็จในชีวิตก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นและสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

10. จากสมมติฐานที่ 10 ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกมีความรับผิดชอบงานในระดับสูง ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. จากสมมติฐานที่ 11 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย ดังนั้นหากบริษัท ซีเมนส์ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinia และ Alluto พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin และ Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความต้องการภายใน เช่น งานที่ทำยากก่อนให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 92-94) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540 : 67) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

12. จากสมมติฐานที่ 12 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานเห็นว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการทำงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมแล้ว และไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่บริษัท ซีเมนส์ จำกัดกำหนด ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะองค์การเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

13. จากสมมติฐานที่ 13 การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มองเห็นว่างานมีความสำคัญสูง เช่น เห็นว่างานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิต หรือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็จะพยายามแก้ไข ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer (1977) และ Buchanan (1974) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยลักษณะงาน เช่น งานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และกล่าวว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่

จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญ ได้การยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปรลักษณะงานโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ พวงเอก (2541 : 47) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538 : 89-90) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

14. จากสมมติฐานที่ 14 สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานเช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมไปถึงการแบ่งพื้นที่ในการทำงานและการแบ่งพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารเหมาะสมดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าประสบการณ์จากการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

15. จากสมมติฐานที่ 15 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนายภุชญา ดวงสว่าง ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความผูกพันระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .77364 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและหาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะประสพการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะธำรงรักษามูลค่าของ บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ให้คงอยู่กับองค์การตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับองค์การอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด คือ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ดังนั้นบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานของบริษัทฯ ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน จัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงานรวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ และการกำหนดนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์การและลักษณะงานภายในบริษัทฯ เป็นต้น

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน นั้นไม่มีปัจจัยไหนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเมื่อพิจารณาค่า Sig. นั้นจะมีค่ามากกว่า 0.05 ทั้งหมด (เพศมีค่า Sig. คือ 0.108 อายุมีค่า Sig. คือ 0.758 สถานภาพสมรสมีค่า Sig. คือ 0.786 ระดับการศึกษามีค่า Sig. คือ 0.471 อายุงานมีค่า Sig. คือ 0.303 เงินเดือนมีค่า Sig. คือ 0.616) ซึ่งอาจเกิดจากว่าผู้วิจัยเป็นพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัดจึงอาจทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตอบตามความเป็นจริง แต่

ตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปนั้นไม่ควรให้ผู้วิจัยทำการวิจัยในองค์กรที่ทำงานอยู่ รวมไปถึงอาจต้องมีการสังเกตเข้ามาเพิ่มเติมนอกเหนือจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรของเอกชน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน หากความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์กรแต่ละประเภท เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐบาล เป็นต้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันบริษัท ซีเมนต์ จำกัด อยู่ในระหว่างดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษาที่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิตารวจตรีวรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณิน คณานวัณ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์การ," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9 : 34-41.
- รัชชัย ยามสันติวงษ์. (2543). SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เซ็นจูรี่.

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations. Commitment to the Organizations." *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Bruce Buchanan. (1974, March). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.

- Boshoff, Christo and Mels, Gerhand. (1995). "A Causal Model to Evaluate the Relationships among Supervision, Role Stress, Organizational Commitment and Internal Service Quality," *European Journal of Marketing*. p. 29.
- DeConick, James and Dean, Stilwell C. (1996). "Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives," *American Business Review*. p. 14.
- Duanc, P.S. (1982). *Psychology and Industrial Today*. 3rd ed. New York : McMillan Publishing Co. Inc.
- Hall, D.T., Schneider, B. and Nygren, H.T. (1970, June). "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*. 15 : 176.
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972, June). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 15 : 555-572.
- Kanter, R. M. (1968, August). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisus in Utopian Community," *American Journal of Sociology Review*. 33 : 499-517.
- Lyman, W. Porter, Ruchard, M. Steer, Richard, T. Mowday and Paul, V. Bouliau. (1971). "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicals," *Journal of Appoied Psychology*. 59 : p. 603.
- Mary, Sheldeon. (1978, June). "Investments and Involvement as cisms Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16 : 143.
- Martin, N. Thomas and Hafer, C. John. (1995). "Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment," *Telemarketing*. p. 13.
- Marsh, R. and Mannari, H. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. 22 : 57-74.
- Mcgragor, Douglas. (1952). *The Human Side of Enterprise*. New York : Harper & Brothers Co.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Perry, Pascarella and Mark, A. Frohman. (1990). *The Purpose-Driven Organization*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Bouliau, P.V. (1974, October). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Robert, Marsh and Hiroshi, Mannari. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. 22: 57.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York. : McGraw – Hill.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก

โครงการปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นาย พงศกร เผ่าไพโรจนกร นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์เรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) “ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด รวมทั้งจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นาย พงศกร เผ่าไพโรจนกร)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

☐ 26-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ 36-40 ปี

☐ 41-45 ปี

☐ 46-50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

5. ระดับเงินเดือนต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 15,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 45,000 บาท

☐ 45,001 – 60,000 บาท

☐ 60,001 บาทขึ้นไป

6. นับถึงปัจจุบัน ท่านทำงานกับบริษัท ซีเมนส์ จำกัด มาแล้ว

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
8.	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง					
9.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10.	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน					
11.	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยากและลำบาก					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
	ความมั่นคงในงาน					
13.	การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย					
14.	อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย					
15.	ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี					
16.	บริษัท ซีเมนส์ มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน					
	ความสำเร็จในการทำงาน					
17.	จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี					
18.	เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมาไม่น่าเป็นที่พอใจนัก *					
19.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ					
20.	ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
21.	ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
	ความรับผิดชอบในงาน					
22.	ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
24.	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม					
25.	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก					
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านทำ					
27.	ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
28.	ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน					
29.	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
30.	กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
31.	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน					
32.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก *					
33.	ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ที่หน่วยงานกำหนด *					
	การเห็นความสำคัญของงาน					
34.	ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ					
35.	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆก็สามารถทำแทนได้ *					
36.	งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน					
	สภาพการทำงาน					
37.	สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้ทำงานมากขึ้น					
38.	สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ท่านทำงานยังมีไม่เพียงพอ *					
39.	ภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ					
40.	สภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
41.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ					
	ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร					
42.	ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี					
43.	ท่านไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เลย *					
44.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
45.	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท ซีเมนต์ ตลอดไป					
46.	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา					
47.	ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
48.	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานได้เสมอ					
49.	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท ซีเมนต์ จำกัด					
50.	ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน *					
51.	ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นของหน่วยงานท่าน					
52.	บ่อยครั้งที่ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อส่งงานให้สำเร็จ ล่วงไปด้วยดี					
53.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท ซีเมนต์ ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และพูดโต้แย้งทันที					
54.	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
55.	บริษัท ซีเมนต์ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ของท่านอย่างเต็มที่					
56.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
57.	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร					

* ข้อคำถามเชิงลบ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายพงศกร เผ่าไพโรจนกร
วันเดือนปีเกิด	14 พฤษภาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	ฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 179 ถนนพานิช ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง ฉะเชิงเทรา 24000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	วิศวกรโครงการ บริษัท ซีเมนต์ จำกัด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายโครงการอุตสาหกรรมและบริการทางด้านเทคนิค บริษัท ซีเมนต์ จำกัด เลขที่ 2922/283 อาคารชาญอิสสระทาวเวอร์ 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ บางกะปิ ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10320
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ไฟฟ้ากำลัง มหาวิทยาลัยรังสิต
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ