

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัท
อีสต์เอเชียติก(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
กัศดา สิริเจริญกิจไพศาล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

2547

ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัท
อีสต์เอเชียติก(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 4 ด้าน คือ
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน
เงินเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะ
องค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอน
ต่างๆ ในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของ
งาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ เพื่อทดสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อทราบระดับความ
ผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบัน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
จำนวน 150 คน โดยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบบสะดวก เน้นที่ความสมัคร
ใจของพนักงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม ส่วนที่ 2
คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์จากการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถาม
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มในการทำงานในอนาคต และประมวลผลด้วย
คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่ การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สูตร
ตามวิธี LSD และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อ
องค์การอยู่ในระดับสูง
2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษา เงินเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน
แต่พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะงานของพนักงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำจนถึงระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ลักษณะองค์การประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ประสพการณ์จากการทำงานประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมากถึงระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

6. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในองค์การในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ต่อไป

Ladda Leechalurnkitpaisarn. (2004). *Factor Affecting Organization Commitment of The East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management).
Bangkok : Graduated School, Srinakarinwirot University. Advisor : Asst. Prof.
Dr. Apiruth Tangkrachang.

The purposes of this research are to find out the degree of organization commitment of The East Asiatic (Thailand) public Co.,Ltd. The four key factors selecting for this study includes demographic factors (such as sex, age, marital status, educational level, salary level duration of working and position 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 150 officers working at The East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd., selecting by using convenient 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 and trend to working in the office. The data is then processed through computer by using SPSS FOR WINDOWS Version 11.0 program and statistical analysis for percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA, if we find the pair difference apply by using least significant difference method and Pearson product moment correlation coefficient is applied to the correlation.

The results of study are as follows :

1. The degree of organization commitment of officer working at The East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd. is at a high level.
2. Demographic factors such as employee's sex, age, marital status, education level, salary level and position of working have no statistically significant difference in organization commitment at any the statistical level but employee's duration of working have statistically significant difference in organization commitment at .05 level.
3. Job factors such as promotion chances, firming of work, fulfill of work, responsibility of work are statistically significant positive correlated to organization commitment and correlated in low to middle level at .01 level.

4. Organization factors such as job involvement, policy, rule, regulation and work process are statistically significant positive correlated to organization commitment and correlated in low level at .01 level.

5. Organization environment factors such as task identity, condition of work, attitude to commander, coworker and organization are statistically significant positive correlated to organization commitment and correlated in lowest to low level at .01 and .05 level.

6. Attitude to commander, coworker, organization and trend to working in the office are statistically significant positive correlated to organization commitment and correlated in high level at .01 level.

Form 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, The East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd. should apply the information or knowledge gained from this study in the improvement of The East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd.'s personnel administration, especially in motivation system, 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 East Asiatic (Thailand) Public Co.,Ltd.'s management scheme in the future.

ประกาศขอบคุณการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่สละเวลาเป็นอย่างมากในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน รวมทั้งพนักงานทุกท่านที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการประสานงาน และตอบแบบสอบถาม และเพื่อนๆทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่ช่วยเหลือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือให้การจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่านตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา และบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ข้าพเจ้า ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายและความสำคัญของความต้องการ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
ประวัติความเป็นมาของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย)	
จำกัด (มหาชน).....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	44
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	88
สมมติฐานในการวิจัย.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
การหาคุณภาพของแบบสอบถาม.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	110
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	118
ภาคผนวก ข. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	126
ภาคผนวก ค. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	128
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	130

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	41
2	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการ ศึกษาเงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	53
3	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา หลังการรวมกลุ่ม.....	56
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวม 9 ด้าน.....	58
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	59
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน.....	61
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	62
8	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	63
10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆใน การทำงาน.....	65
11 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการเห็นความสำคัญของงาน.....	66
12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงาน.....	67
13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิด เห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ.	69
14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	70
15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านแนวโน้มในการทำงานในอนาคต.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	73
17	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	74
18	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75
19	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
20	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเงินเดือน.....	77
21	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	78
22	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันของแต่ละกลุ่มต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	79
23	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	82
24	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	83
25	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	85
26	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	86
27	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).....	87

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การศึกษา สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งถูกพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยก็ได้มีการศึกษา ปรับปรุง และพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าเรื่อยมา

เป็นเวลานานเกือบ 120 ปีที่บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือเรียก สั้นๆ ว่า อีเอซี ได้มีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในประเทศไทย รวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากอุตสาหกรรมต่างๆ มากมาย บริษัทเป็นสาขาที่เปิดขึ้นในประเทศไทย และเป็น ศูนย์กลางในแถบภูมิภาคเอเชีย โดยบริษัทมุ่งเน้นการค้าขายสินค้าวัตถุดิบ เพื่อป้อนเข้าสู่โรงงานต่างๆ ในหลายๆ อุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องสำอางค์และยารักษาโรค เป็นต้น

บริษัทได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสามารถตอบสนอง ต่อความท้าทายใหม่ๆ ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานอัน มั่นคงในการขยายตัวและสร้างผลกำไร ปัจจุบันบริษัทในกลุ่มอีเอซีต่างเป็นผู้นำในตลาดสินค้าอุปโภค บริโภค ตลาดอุตสาหกรรม และการให้บริการ ซึ่งสร้างผลกำไรให้บริษัทอย่างสม่ำเสมอ

จากวิกฤติเศรษฐกิจในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา บริษัท อีเอซี ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กร และมีการกำหนดทิศทางอย่างชัดเจนรวมถึงการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะรองรับ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ซึ่งบริษัท อีเอซี ได้ให้ความสำคัญของบุคลากรว่ามีส่วนสำคัญที่จะนำพา ความสำเร็จมาสู่บริษัท รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะ พัฒนาอบรมให้ความรู้กับพนักงานในทุกๆด้าน เพื่อที่จะให้พนักงานทุกคนมีความเป็นเลิศและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด 200 คน การที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและมี ประสบการณ์ทางการขายสินค้า การให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า และต้องมีความรู้ความชำนาญในด้าน ต่างๆ เช่น ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ หรือความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็น จำนวนมากในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคลากรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งองค์กรต้องให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ถึงแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการทำงานของบุคลากร ก็ไม่ได้หมายความว่าความสำคัญของบุคลากรจะลดน้อยลง แต่กลับมีความสำคัญมากขึ้นเพราะบุคลากรต้องใช้ทั้งแรงงานและสมองในการควบคุมและพัฒนาเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าเหล่านั้น ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องเริ่มตั้งแต่การจัดหา พัฒนา ฝึกอบรม แก่บุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากบุคลากรที่ผ่านการจัดหา พัฒนา และฝึกอบรม รวมไปถึงความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรด้วย

การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยการทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ธุรกิจสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกับธุรกิจนั้นต่อไป ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับพนักงานในองค์กรได้แล้วก็สามารถป้องกันกรณีการซื้อตัวหรือสมองไหลได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานบริษัทให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร
2. เป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสมกับพนักงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยงานทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรอื่นในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยจะทำการศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 1168/98-100 อาคารลุมพินีทาวเวอร์ชั้น 33 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 เหตุผลที่เลือกบริษัท อีสต์เอเชียติก (กลุ่มบริษัทอีเอซี) เนื่องจากบริษัท อีสต์เอเชียติก เป็นบริษัทที่ก่อตั้งจากประเทศเดนมาร์ก และได้จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ ณ กรุงโคเปนเฮเกน แม้ว่ากลุ่มบริษัทอีเอซีจะเป็นบริษัทเดนมาร์ก และจดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ในกรุงโคเปนเฮเกน แต่ฝ่ายบริหารของกลุ่มมีสำนักงานอยู่ในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากทางกลุ่มจะเน้นตลาดเป้าหมายในแถบเอเชีย ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดและรากฐานที่แข็งแกร่งของบริษัท และบริษัทสามารถดำเนินกิจการมายาวนานจนครบ 120 ปี ในปี 2547 นี้ จึงนับได้ว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บริษัทมีความมั่นคงมายาวนานได้ตราบนานทุกวันนี้ นั่นคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีจำนวนพนักงาน 200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2547) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ : 2543 : 88) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน และสำรองไว้ 10% ($135 \times 10\% = 13.5$) เพื่อสำรองแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 150 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มีอยู่ 2 ตัวแปรดังนี้

1.1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1. เพศ
- 1.1.2. อายุ
- 1.1.3. สถานภาพสมรส
- 1.1.4. ระดับการศึกษา
- 1.1.5. อายุงาน
- 1.1.6. เงินเดือน
- 1.1.7. ตำแหน่งงาน

1.2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.2.2. ความมั่นคงในงาน
- 1.2.3. ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.4. ความรับผิดชอบในงาน

1.3. ลักษณะองค์การ ประกอบด้วย

- 1.3.1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 1.3.2. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

1.4. ประสพการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.4.1. การเห็นความสำคัญของงาน
- 1.4.2. สภาพการทำงาน
- 1.4.3. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

- 2.1. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ เกิดจากปัจจัยต่างๆของบริษัท
- 2.2. แนวโน้มการทำงานในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล
4. เพศ หมายถึง เพศของพนักงานในองค์กร
5. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานในองค์กร ตามหลักฐานทางราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีพุทธศักราช 2547
6. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ตามกฎหมายของพนักงาน
7. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของพนักงานชั้นสูงสุดที่ได้รับจนถึงปีพุทธศักราช 2547
8. อายุงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน
9. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานในองค์กรได้รับ ณ ปีพุทธศักราช 2547
10. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของงานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
11. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับในปัจจุบัน
12. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมี

โอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ปรับวุฒิปรับเงินเดือนสูงขึ้น ตลอดจนการได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น

13. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานในด้านความมั่นคงยั่งยืนแน่นอน คือ ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบใดที่ตนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานบริษัทก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป ตลอดจนความปรารถนาที่จะทำงานต่อไป

14. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น

15. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วง

16. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การ

17. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม การวางแผน หรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของตน

18. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานในองค์การ

19. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ

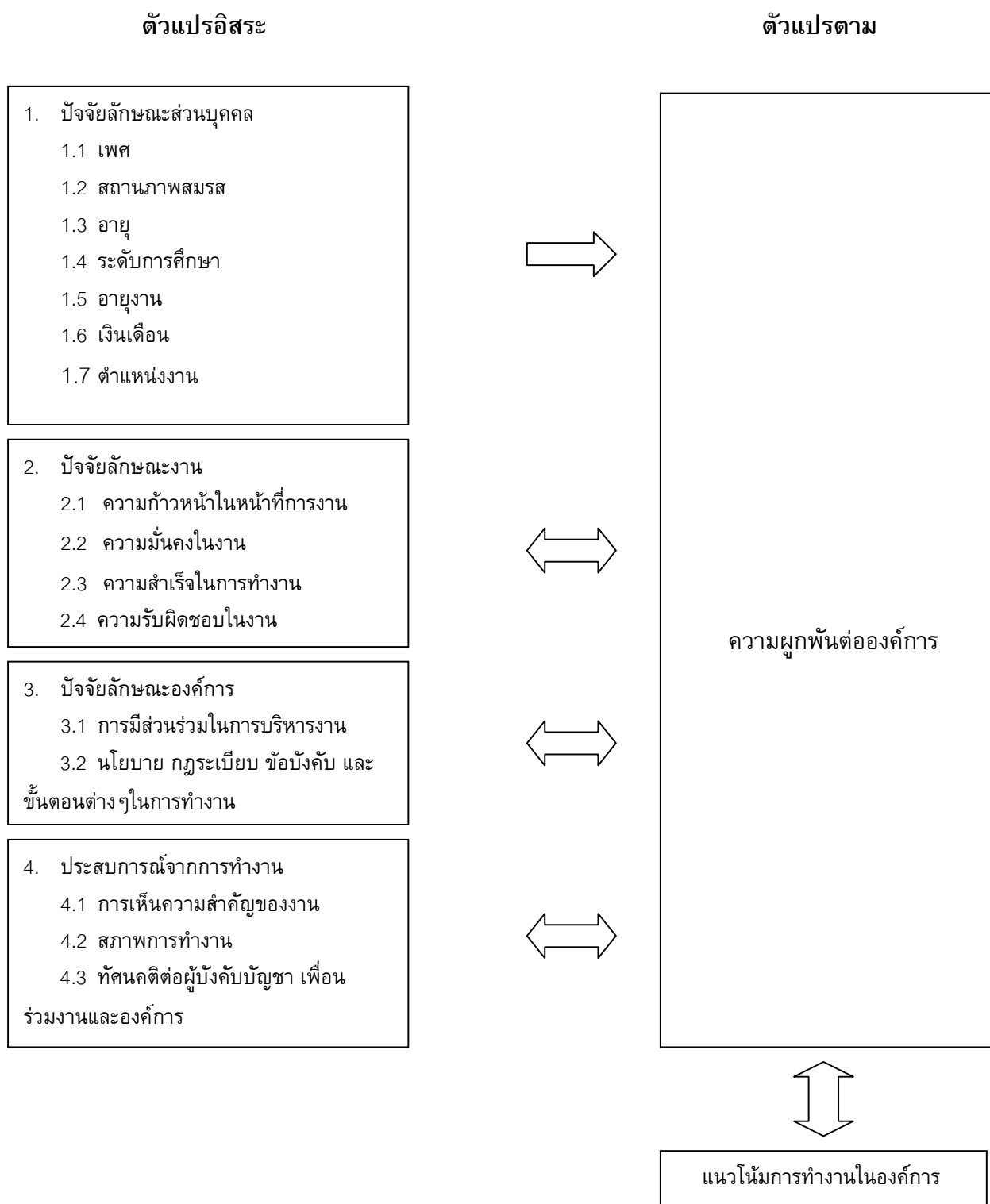
20. การเห็นความสำคัญของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อประเภทหรือชนิดของงานที่ตนปฏิบัติและรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์การ

21. สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

22. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

23. แนวโน้มการทำงานในองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเลือกที่จะกำหนดการทำงานในอนาคตว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรผู้วิจัย ได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานของพนักงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์การประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสิทธิภาพจากการทำงานประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ประวัติความเป็นมาของ บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างกันไป ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึงความใกล้ชิดกว่านั้น โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และคณะ (2541 : 96) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เบคเคอร์ (ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 5 ; อ้างอิงจาก Becker. 1960) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ 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) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ทัศนคติ ความเข้าใจและความรู้สึกซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

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

ฮิบินีเยค และ อลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธหรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

พอร์เตอร์ (Porter. 1971 : 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

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

มูคินสกี (Muchinsky. 1997 : 367) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนที่การตอบสนองจากองค์การ และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

สแลนซิค (Salancik. 1983 : 62) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรม และความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1978 : 143) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์การ และเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2539 : 17) ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คนๆหนึ่งและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การใดๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อที่มั่นคง และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีเจตนารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภายในองค์การนั้น ความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมามากกว่าความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ความผูกพันมีความหมายกว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าจะเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมด มิใช่เพียงแค่ตัวบุคคล และความผูกพันต่อองค์การจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป

บุคคาแน (Buchanan. 1974 : 533) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

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

เฮอร์บีเนียร์ และ ออลูโซ (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวไว้ข้างต้น สามารถเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์การมีความรู้สึกต่อองค์การ และได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้ในลักษณะของการทุ่มเท ปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบาย และเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

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

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ดับบลิน (Dubrin. 1992 : 23-24) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การ และแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จาก การมาทำงานที่ตรงต่อเวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขารู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

พอร์เตอร์ และ สมิธ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ ; อ้างอิงจาก Porter and Smith. 1970) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

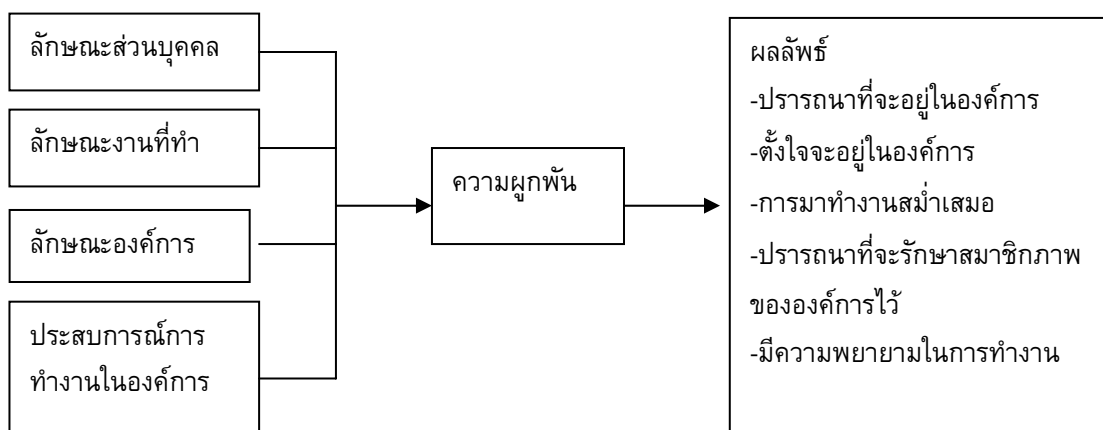
สตีเยร์ (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์การ การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์การและความสำคัญของบุคคล

สโตร์ และ สแลนซิค (Staw and Salancik. 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่างระหว่างผู้วิจัย พฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ 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. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนืองคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกต้องถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker. 1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ให้กับองค์การ ซึ่ง เบคเคอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็จะ

คาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และองค์ประกอบสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ต่อจากนั้น มาร์เวย์, สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้นักศึกษารุ่นนี้มีความชัดเจน จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์การต่อไปซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

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

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และจะใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์การที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์การที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์การ
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์การและข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
6. องค์การนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์การนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์การอื่นตั้งแต่

เริ่มต้น

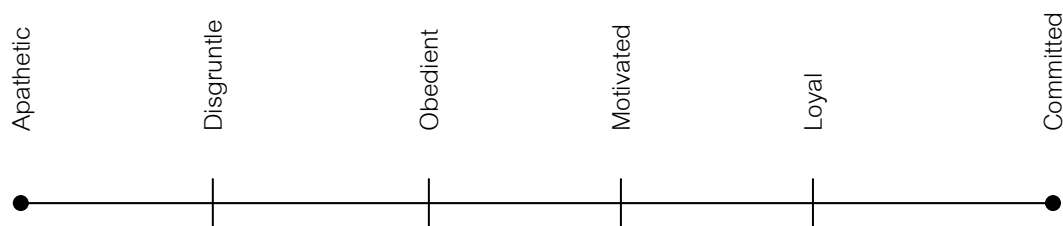
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์การนี้จริงๆ
9. องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์การเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์การอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์การ
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์การต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรไปกว่าเดิม
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหลายๆ โอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์การนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์การนี้

มาร์เตย์, สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้ จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่า มีค่า Coefficient อยู่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแง่มุมด้านทัศนคติได้

ซอนเนนเบิร์ก (Sonnenberg. 1993 : 16-17) ได้ทำการแบ่งชั้นของระดับความผูกพันต่อองค์การตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุด ออกมาเป็นสเกล ซึ่งแสดงรายละเอียดดังรูป



Apathetic เป็นระดับของความผูกพันระดับต่ำสุด ซึ่งพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะการขาดการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่สนใจต่อการมาทำงาน หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจไม่แนะนำหรือเข้าร่วมกิจกรรมใดๆขององค์กร

Disgruntled เป็นระดับของความไม่พอใจต่องค์การซึ่งรองลงมาจากขั้น Apathetic เกิดจากการที่พนักงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา และความคาดหวัง โดยแสดงออกด้วยการบ่นรำคาญ ไม่พอใจ เมื่อต้องทำงานหรือได้รับมอบหมายงานให้กระทำ

Obedient เป็นระดับของความผูกพันต่องค์การที่พนักงานเชื่อฟังต่อคำสั่ง เนื่องจากพนักงานเกิดความเกรงกลัว หรือจะพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้านบุคลากรแต่ไม่ได้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน เพียงแต่รับคำสั่งจากหัวหน้า โดยมีความสนใจเพียงเล็กน้อยที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

Motivated เป็นระดับของความผูกพันต่องค์การที่พนักงานได้รับการจูงใจแล้ว โดยองค์การมุ่งจะจัดการให้พนักงานมีความสุข พอใจในสถานการณ์ปัจจุบันแต่ก็ยังเป็นความรู้สึกเพียงชั่วคราวอยู่ ที่ระดับนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสนใจต่อความสำเร็จด้านบุคคลมากกว่าความสำเร็จขององค์การ

Loyal เป็นระดับของความผูกพันต่องค์การในระดับสูง ซึ่งพนักงานจะรู้สึกมีความสุขต่อการมาทำงาน และเชื่อว่าที่เขาทำนั้นมี ความหมายและสนับสนุนต่องค์การ รวมถึงเชื่อว่าจะได้รับการยอมรับ และได้รางวัลอย่างยุติธรรม แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันในระดับนี้ก็ไม่ได้รวมถึง การคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่มีอิสระ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และความเป็นผู้ริเริ่ม

Committed เป็นระดับของความผูกพันต่องค์การในระดับสูง โดยมีความรู้สึกผูกพันในระดับลึกต่องค์การ เข้าใจถึงคุณค่าและเหตุผลอย่างมั่นคงขององค์การเพื่อการพัฒนาและเติบโต ซึ่งในระดับนี้จะรวมถึงความท้าทาย หลงใหล และความรู้สึกเป็นเจ้าของต่องค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ มาสโลว์

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

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย
3. ความต้องการการยอมรับหรือการผูกพัน (Affiliation, or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) และความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์ค้ำประกันว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

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 โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตหาหาสิ่งต่างๆ มากคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่ง

ต่างๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็เรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะต่างมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ (Power) คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation – Naff) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมิตรกับคนอื่น ๆ

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวางจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

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

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม
2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบผลสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาก็คือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน
3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกินโดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

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

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากภาพจะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่าที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การในที่สุด

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้



- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

-ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ



-ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล

-ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ



-ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้

-จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

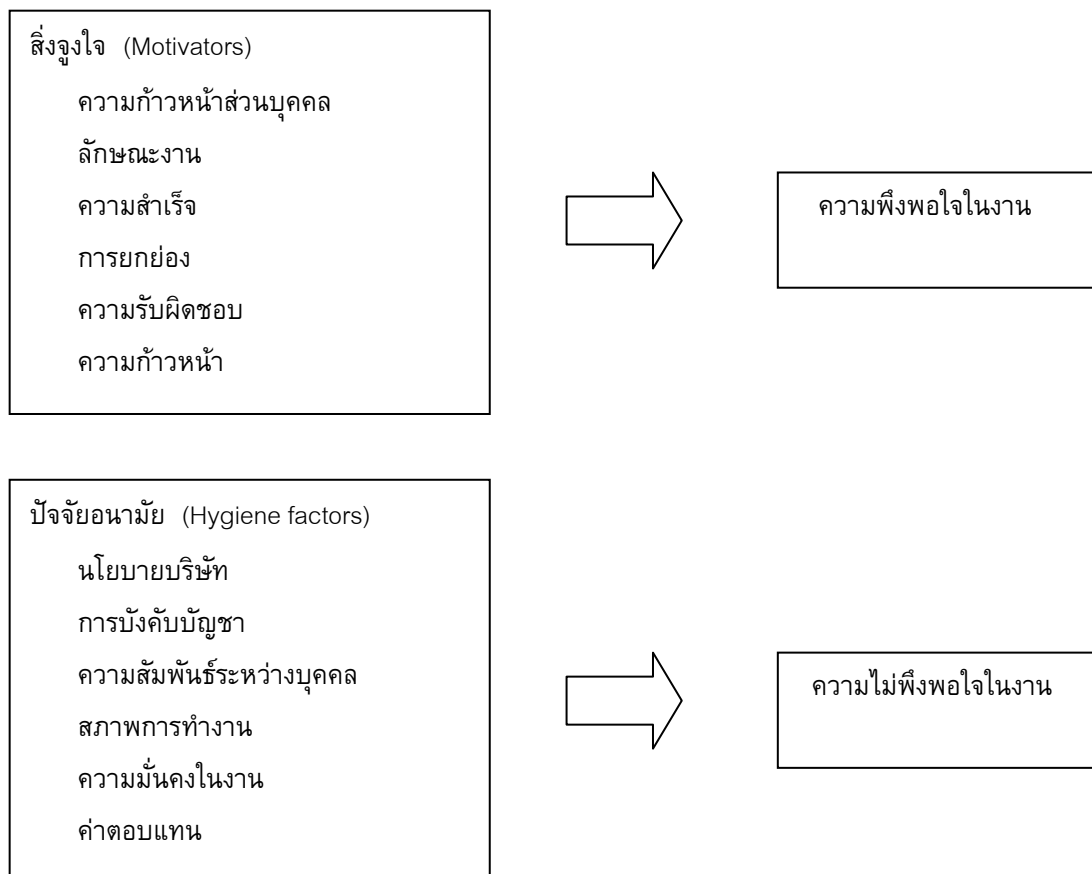
ซึ่งความคิดของ Vroom จะไม่เหมือนกับแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์คนอื่น ๆ โดยมีแนวคิดที่ว่า “ทำงานให้ถูกต้อง และความพอใจจะตามมาเอง”

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory)

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

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน



ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacey Adams เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุล หรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้นเมื่อเรารู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้วการคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมกับตัวเราเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาค สถานการณ์ของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของเราต่ำ

กว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วน ปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ นี่แสดงความหมายว่าเราอาจจะรู้สึกถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำตราบเท่าที่บุคคลที่เราเปรียบเทียบกับตัวเราเองได้ให้ปัจจัย

ตารางแสดงตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์

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

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญสองข้อ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาค ยืนยันว่า การรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไรความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าสามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas Mcgragor (Wickens. 1995 : 24-26) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลดังนี้

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) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 2.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ
- 2.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเอง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นกับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมมีการยอมรับความรับผิดชอบ
- 2.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลิยวณลาดของความเป็นมนุษย์มีประโยชน์บางส่วน

Mcgragor กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมุติที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคล ในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคล เพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ทฤษฎีของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ที่กล่าวถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์

การมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำทางสังคม เพียร์สัน (Pearsons. 1951 : 279) ได้สร้างทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ซึ่งเขาได้อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป (General Theory of Action) กล่าวคือ การกระทำใดๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับ

1. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality)
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System)
3. วัฒนธรรมในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ และวัฒนธรรมนั้นจะเป็นตัวแทนเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ ความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล

รีตเดอร์ (Reeder. 1974) ได้กล่าวว่าการกระทำทางสังคม (Social Action) ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยหลายประการ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยหนึ่งและได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เรียกว่า ความเชื่อ หรือความไม่เชื่อ มิได้จำกัดอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง

รีตเดอร์ กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เป้าหมาย (Goal)
2. ความเชื่อที่สืบทอดต่อกันมา (Believes Orientation)
3. ค่านิยมมาตรฐาน (Standard Value)
4. นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี (Habit and Custom)
5. ความคาดหวัง (Expectation)
6. ความผูกพัน (Commitment)
7. แรงเสริม (Reinforcement)
8. โอกาส (Opportunity)
9. ความสามารถ (Ability)
10. การสนับสนุน (Support)

จากความหมาย ลักษณะและทฤษฎีของการมีส่วนร่วม ฅัญฐพันธ์ เขจรันนทน์ (2546 : 59) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานไว้ว่า บุคลากรโดยเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการเป็นบุคคลกลุ่มแรกๆ

เกี่ยวข้องกับการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ดีมีคุณภาพ ขณะที่บุคลากรในส่วนสนับสนุนมีหน้าที่ส่งเสริมให้การสร้างคุณภาพในองค์การประสบผลสำเร็จ โดยบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คอร์แมน (Korman . 1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

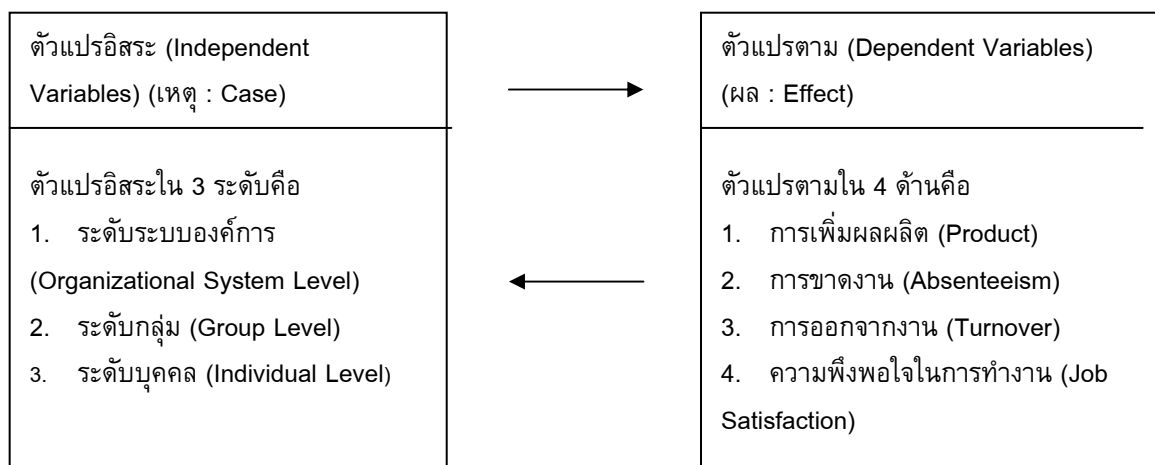
มัมฟอร์ด (Mumford . 1972) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท์ (Likert) โดยมองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟืดเลอร์ (Fieldler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงาน จาการายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideoly School) มองความพึงพอใจงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์การ ได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอคของมหาวิทยาลัยลอนดอน มัมฟอร์ด ได้ให้แนวคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานควรจะนำแนวคิดต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Model) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 23-25) เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอ พฤติกรรมองค์กรที่แสดงการกำหนดโมเดลโดยการนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับระบบองค์กร (Organizational System Level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร

ในส่วนนี้เรานำเสนอโมเดลต่างๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์กร (OB) ตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ



1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) เป็นต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งจะต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement of Goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจะมองที่การตอบสนองความต้องการของคนไข้ แต่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการ

ประหยัดต้นทุนโดยทั่วไปประสิทธิผลเมื่อบรรลุเป้าหมายตามยอดขายหรือส่วนครองตลาดหรือกำไรซึ่งก็คือ การเพิ่มผลผลิตโดยถือหลักเกณฑ์บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วยการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วยการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้า ภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนดตามสมการ

$$\text{การเพิ่มผลผลิต (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (Outputs)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input)}}$$

1.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

1.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานขององค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ หรือจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นตัวแปรเหตุที่มีผลกระทบต่ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

2.1 ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-level Variables) บุคคลจะมีความแตกต่าง ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และระดับความสามารถซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะทางชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level Variables) การเรียนรู้ การจูงใจ (Learning and Motivation)

2.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level Variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มจะเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

2.3 ตัวแปรในระดับระบบขององค์กร (Organization System-level Variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีการซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

โมเดลพฤติกรรมองค์กรเชิงสถานการณ์ (Contingency OB Model) ในประเด็นนี้จะแสดงซึ่งตัวแปรที่สำคัญ 4 ประการและตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่งที่กำหนดโดยระดับของการวิจัย การวิเคราะห์ การวิจัยซึ่งระบุถึงผลกระทบที่แตกต่างกัน ความซับซ้อนของโมเดลนี้ก็คือการพิจารณาถึงความซับซ้อนของพฤติกรรมองค์กร (OB) ซึ่งจะต้องอธิบายสาเหตุ และพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ในส่วนที่สำคัญที่สุดของโมเดลจะอธิบายถึงตัวแปรเชิงสถานการณ์ เพราะความซับซ้อนจะเกี่ยวข้องกับไต่อะแกรม ตัวแปรเชิงสถานการณ์เหมาะสม จะช่วยปรับปรุงและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร (OB) เป็นอย่างดี

แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา ซึ่งแสดงโมเดลพฤติกรรมขั้นพื้นฐานว่าวิธีการในการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้จัดการต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยปรับปรุงตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบกับตัวแปรตาม กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน การปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การเชื่อมโยงระหว่างระดับของการวิเคราะห์ คือ โครงสร้างองค์กรเป็นตัวเชื่อมสำหรับภาวะความเป็นผู้นำ สิ่งนี้เป็นสื่อว่าอำนาจหน้าที่ (Authorize) และภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน ผู้เชี่ยวชาญการจัดการจะมี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมกลุ่มภายใต้ความเป็นผู้นำ (Leadership) โดยทั่วไปการสื่อสารเป็นวิธีการที่บุคคลมีการส่งข้อมูลเป็นการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมเฉพาะบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม

ประวัติความเป็นมาของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (กลุ่มบริษัทอีเอซี) เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2427 โดย มร.เอช เอ็น แอนเดอร์เซน กัปตันเรือเดินทะเลชาวเดนมาร์ก ได้เปิดบริษัทการค้าขึ้นที่ตรอกโอเรียลเต็ล กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของการก่อตั้งกลุ่มบริษัท อีสต์เอเชียติก ในประเทศเดนมาร์ก และได้จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ ณ กรุงโคเปนเฮเกน เมื่อปี พ.ศ. 2440

กลุ่มบริษัทอีเอซี ได้ปรับโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเป็นพื้นฐานอันมั่นคงในการขยายตัวและสร้างผลกำไร ปัจจุบันบริษัทในกลุ่มอีเอซีต่างเป็นผู้นำในตลาดสินค้าอุปโภคบริโภค ตลาดอุตสาหกรรม และการให้บริการ ซึ่งสร้างผลกำไรให้บริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

แม้ว่ากลุ่มบริษัทอีเอซีจะเป็นบริษัทเดนมาร์ก และจดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ในกรุงโคเปนเฮเกน แต่ฝ่ายบริหารของกลุ่มฯ มีสำนักงานอยู่ในประเทศสิงคโปร์ เนื่องจากทางกลุ่มฯ จะเน้นตลาดเป้าหมายในแถบเอเชีย ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดและรากฐานที่แข็งแกร่งของบริษัทฯ

กลุ่มธุรกิจมุ่งเน้นการให้บริการแก่ตลาดอุตสาหกรรม จำหน่ายผลิตภัณฑ์นานาชาติและให้บริการคำปรึกษาแนะนำวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งให้บริการทดลองส่วนผสมของผลิตภัณฑ์ในห้องปฏิบัติการทดลอง สำหรับกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

1. เคมีภัณฑ์สีและหมึกพิมพ์
2. สารปรุงแต่งอาหาร
3. เคมีภัณฑ์พิเศษ
4. อนามัยภัณฑ์และเครื่องสำอาง
5. เคมีภัณฑ์พลาสติก
6. เคมีภัณฑ์ยาง
7. เคมีภัณฑ์สิ่งทอและฟอกหนัง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ที่จัดจำหน่าย โดยให้ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และให้บริการคำปรึกษาแนะนำวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ

1. ฟิล์ม

2. ฟลูโรเคมีคอลส์
3. เคมีภัณฑ์โลหะ
4. เคมีภัณฑ์แร่
5. โซลเว้นส์

บริษัทฯ มีศูนย์ขนส่งและคลังสินค้าอันทันสมัย ซึ่งได้รับการออกแบบจากผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการโดยคำนึงถึงหลักความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม นอกเหนือจากการออกแบบและการดำเนินงานถูกต้องตามหลักแห่งข้อกำหนดแล้ว บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นเรื่องความเอาใจใส่รับผิดชอบร่วมกันกับบริษัทคู่ค้าภายใต้ระบบปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากลแห่งองค์การสหประชาชาติ สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

บริษัทฯ ต้องการให้บริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์และลูกค้า ได้มีโอกาสเข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงานของศูนย์ขนส่งและคลังสินค้าของบริษัทฯ เพื่อให้บริษัทคู่ค้ามั่นใจว่า บริษัทฯ มีการดำเนินงานและการบริหารควบคุมจัดเก็บผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานรวมทั้งการจัดส่งผลิตภัณฑ์สู่มือลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ

การให้บริการ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. **บริการจัดส่งผลิตภัณฑ์แบบครบวงจร** ให้แก่กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายวัตถุดิบอุตสาหกรรมของบริษัทฯ ศูนย์ขนส่งของบริษัทฯ สามารถให้บริการจัดส่งผลิตภัณฑ์สำหรับพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร รอบนอก ภายในเวลา 24 ชั่วโมง หลังจากหน่วยงานของบริษัทฯ ได้รับใบสั่งซื้อ
2. **บริการจัดส่งแบบรับช่วง** บริษัทฯ ให้บริการจัดส่งแบบในรูปของสัญญาว่าจ้างจัดส่งวัตถุดิบอุตสาหกรรม สารประกอบอาหาร และเคมีภัณฑ์ ทั้งนี้ โดยอาศัยประโยชน์จากระบบบริการจัดส่งผลิตภัณฑ์ครบวงจรของบริษัทฯ ซึ่งลูกค้าสามารถเลือกการให้บริการเฉพาะบางอย่างได้ เช่น การจัดเก็บเข้าห้องเย็น การเก็บสินค้าเข้าคลัง หรือการขนส่ง
3. **บริการให้เช่าอุปกรณ์และคลังสินค้า** สำหรับลูกค้าที่ต้องการจะบริหารคลังสินค้า และมีระบบการจัดส่งเป็นของตนเอง บริษัทฯ มีบริการให้เช่าพื้นที่คลังสินค้าตามความต้องการ ซึ่งรวมถึงชั้นวางสินค้า และอุปกรณ์ขนย้าย ฯลฯ

รางวัลที่เคยได้รับ

1. ผู้จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ยอดเยี่ยม ประจำปี 2545 (11/6/2546)
2. ผลงานธุรกิจยอดเยี่ยมปี 2545 (20/2/2546)

บริษัทร่วมทุน

หากความสัมพันธ์ทางธุรกิจพัฒนามาถึงระดับที่เห็นว่ามีศักยภาพเพียงพอที่ร่วมลงทุนได้ บริษัทฯ ก็อาจจะพิจารณาร่วมลงทุนกับบริษัทเจ้าของผลิตภัณฑ์ หรือลูกค้า ซึ่งมีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีการผลิต ปัจจุบันอีเอซีได้ร่วมลงทุนกับบริษัทอื่น ในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

1. บริษัท สีไอซีไอ (ประเทศไทย) จำกัด - ผู้ผลิต และจัดจำหน่ายสีคุณภาพสูง
2. ชินเจนทา ครอป โปรเทคชั่น จำกัด - ผู้ผลิต และจัดจำหน่ายเคมีเกษตร และสารกำจัดศัตรูพืช
3. บริษัท อินนิออส เอเชียติก เคมีภัณฑ์ จำกัด - ผู้ผลิตสารพลาสติกไซเซอร์ สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตพีวีซี และวัสดุผสมอื่นๆ สำหรับอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์
4. บริษัท ไทยโพลีอะคริลิก จำกัด (มหาชน) - ผู้ผลิตแผ่นอะคริลิก และแผ่นเอบีเอส/อีพส์ โพลีสไตรีน (ABS/Hips Polystyrene) ในประเทศไทย
5. บริษัท เพอรอกซีไทย จำกัด - ผู้ผลิตสารไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์รายใหญ่ที่สุดในประเทศ ผู้จัดส่งสารอันตราย/ วัตถุมีพิษ ด้วยมาตรฐานความปลอดภัยระดับสากล
6. บริษัท สิริ เอเชียติก จำกัด - ดำเนินธุรกิจตัดแบ่งฟิล์ม ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจจัดจำหน่ายฟิล์มโพลีเอสเตอร์ ของอีเอซี
7. บริษัท เบอร์ลี เอเชียติก โซดา จำกัด - ดำเนินธุรกิจจัดจำหน่ายสารโซดาแอช

สำนักงานของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1. สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 1168/98-100 อาคารลุมพินีทาวเวอร์ชั้น 33 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
2. ศูนย์ขนส่งและคลังสินค้า ตั้งอยู่เลขที่ 89-89/1 หมู่ 15 ถนนวัดกิ่งแก้ว ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

จำนวนพนักงาน

สำหรับจำนวนพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 200 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงานใหญ่ 130 คน และศูนย์ขนส่งและคลังสินค้าจำนวน 70 คน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ฮิบินีเยค และ อัลตโต (Hrebiniak and Alutto.1972 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับการมีประสิทธิภาพขององค์กรพบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

ดิคอนนิค และสติลเวล (DeConinck and Stilwell. 1996 : 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น, โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากระดับความรับรู้ถึงความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน 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) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงานพบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

ฮิปปิเนค และ อลต์ไต (ธีระ. 2532 : 30 ; อ้างอิงจาก Herbiniaak and Alluto : n.d.) ได้ทำการศึกษาพบว่าหากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ไม่ใช่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) มากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

เอิฟวี่ และ เมเยอร์ (Irving and Meyer. 1994 : 937-949) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการบรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations hypothesis) พบว่าความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาใหม่มีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยปัญหาทาง Methodology ที่อยู่ในการทดสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุความคาดหวังช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ การศึกษาแนวยาวตอบสนองกรรมวิธีได้ด้วยการตรวจสอบสิ่งสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวัง และประสบการณ์ในการทำนายความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในปีแรกของการทำงาน ผลการศึกษากล่าวว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน

สเติร์ (Steers. 1977 : 48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกร 119 คน พบว่างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และความมีอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการสูง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน
3. ความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม

4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จากผลงานของ Steers ได้สนับสนุนจากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังกล่าวข้างต้น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือถึงฟ้าได้ขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหาทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์ พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อ องค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129-130) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ข้าราชการต่ององสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับ ตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสบการณ์ในการ ทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญสำหรับองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณการ เป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, ประเภทข้าราชการ), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การ ปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน, การเป็นอิสระในงาน, ความหลากหลายในงาน, ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback), งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ (ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกว่าคุณการมี ชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอนออกไปจากองค์กร

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154-160) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ จากการวิจัยพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะ ของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการ ตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนในระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัด ฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้าน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้า

ในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษา “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในมิติความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปร (ลักษณะส่วนบุคคล, ลักษณะของงาน, ประสบการณ์ในงาน และปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท) โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทยแต่ค่าความสัมพันธ์ออกมาค่อนข้างต่ำ”

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบังคับบัญชาพนักงานวิชาชีพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรจาก Steers และ Porter ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ

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

จากการวิจัยของ กรกฎ พบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดที่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมนา ศิริบรรเกียรติ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่การตลาด กำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และครอบครัว เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ภาระหนี้สิน ภาระในการอุปการะผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์การประเภทและขนาดองค์การ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน 7 ตัวคือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ ผลตอบแทน และความมั่นคง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผูกพันขององค์การของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลางและต่ำเป็นส่วนใหญ่ ในระดับสูงมีน้อย ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ประเภทองค์การ ขนาดองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่มีระดับความสัมพันธ์ไม่มาก สำหรับความพึงพอใจในงานนั้นพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมแสดงความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมาก และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การ 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีแนวโน้มในการทำงานในอนาคตอย่างไร เพื่อใช้ในการศึกษา และวิจัยครั้งนี้แก่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีสาขาเดียวในประเทศไทย มีจำนวนพนักงาน 200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 88) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 200 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 200 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2}$$

$$= 135 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 135 คน บวกเพิ่มประมาณ 10% เพื่อป้องกันกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่าง = 150 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) (กัลยา 2545 : 18-20) โดยใช้วิธีการแบบสะดวก (Convenience) โดยเน้นที่ความสมัครใจของพนักงาน เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	200	150

ที่มา : ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2547 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด จำนวน 60 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. **ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ข้อที่ 1 เพศ
- ข้อที่ 2 อายุ
- ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส
- ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา
- ข้อที่ 5 ระดับเงินเดือน
- ข้อที่ 6 อายุงาน
- ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน

2. **ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา 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	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1
เชิงลบ (Negative)	1	2	3	4	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8-12
- 2.2 ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 13-16
- 2.3 ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17-21
- 2.4 ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22-25
- 2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26-28
- 2.6 นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29-32
- 2.7 การเห็นความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 33-35
- 2.8 สภาพการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 36-40
- 2.9 ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 41-43

3. ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มในการทำงานในอนาคตซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1.1 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 44-56
- 1.2 แนวโน้มในการทำงานในอนาคต จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 57-60

โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

ลักษณะข้อความ \ ลักษณะความเห็น	ลักษณะความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เชิงบวก (Positive)	5	4	3	2	1
เชิงลบ (Negative)	1	2	3	4	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 17 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 44-60

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างช่วยกรอก และให้ส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยภายหลัง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล
4. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้าน และรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8765 เมื่อจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน จะได้ค่าความเชื่อมั่นในปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่ากับ 0.8744 ความมั่นคงในงานเท่ากับ 0.8738 ความสำเร็จในการทำงานเท่ากับ 0.8760 ความรับผิดชอบในงานเท่ากับ 0.8726 ปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเท่ากับ 0.8731 นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานเท่ากับ 0.8734 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงานเท่ากับ 0.8808 สภาพการทำงานเท่ากับ 0.8740 ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรเท่ากับ 0.8759 ความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.8736 และแนวโน้มในการทำงานในอนาคตเท่ากับ 0.8731

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

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

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานในอนาคต

จากแนวคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 1 และ 2 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983 : 425-450) เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งกำหนดเป็นตัวแปรตาม และมีผลต่อแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยการกำหนดวิธีการกำหนดวิธีการคำนวณในทางสถิติตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

○ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล จะทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าเฉลี่ย โดยจำแนกเป็นตารางของตัวแปรแต่ละตัวตามลำดับ

○ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายของข้อมูลตัวแปรด้านความคิดเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ และด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตแบ่งเป็น 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 มีความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานในอนาคตในระดับต่ำมาก (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 มีความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานในอนาคตในระดับต่ำ (ไม่เห็นด้วย)
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 มีความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานในอนาคตในระดับปานกลาง (ไม่แน่ใจ)
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 มีความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานในอนาคตในระดับสูง (เห็นด้วย)
- คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มีความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการทำงานในอนาคตในระดับสูงมาก (เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1-7
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 8-60

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

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

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตรในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 8-60

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

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 และ ข้อที่ 7

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

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 1 ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 2-6

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

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

F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

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

กรณีพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 161)

$$LSD = t_{1-.02; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่	n_i	n_j
	r	$= n-k$
เมื่อ	LSD	= ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	= ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	= จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
		= ค่าความเชื่อมั่น

6. Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดจากสูตร (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 161) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-6 ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ข้อที่ 8-60

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

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, รัชชัย งามสันติวงศ์. 2543 : 478) มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01 – 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 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (MEAN)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 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
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานใน
ปัจจุบัน

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	53	35.33
1.2 หญิง	97	64.67
รวม	150	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	11	7.33
2.2 26-30 ปี	35	23.33
2.3 31-35 ปี	39	26.00
2.4 36-40 ปี	38	25.34
2.5 41-45 ปี	14	9.33
2.6 46-50 ปี	13	8.67
รวม	150	100.00
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	89	59.33
3.2 สมรส	60	40.00
3.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	1	0.67
รวม	150	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	21.33
4.2 ปริญญาตรี	88	58.67
4.3 ปริญญาโท	29	19.33
4.4 สูงกว่าปริญญาโท	1	0.67
รวม	150	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
5. เงินเดือน		
5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	34	22.67
5.2 15,001-30,000 บาท	66	44.00
5.3 30,001-45,000 บาท	27	18.00
5.4 45,001-60,000 บาท	7	4.67
5.5 60,001 บาทขึ้นไป	16	10.66
รวม	150	100.00
6. อายุงาน		
6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	58	38.67
6.2 6-10 ปี	42	28.00
6.3 11-15 ปี	31	20.67
6.4 16-20 ปี	10	6.66
6.5 21 ปีขึ้นไป	9	6.00
รวม	150	100.00
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
7.1 พนักงานฝ่ายขาย	55	36.67
7.2 พนักงานประจำบริษัท	95	63.33
รวม	150	100.00

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เพศ

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีพนักงานเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.33 และอีก 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 เป็นเพศหญิง

2. อายุ

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และรองลงมาในจำนวนใกล้เคียงกันคือ 38 คน มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.34 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 และช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่เป็นโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.33 รองลงมาก็คือสมรสแล้ว จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาก็คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

5. เงินเดือน

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาก็คือ เงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.67 เงินเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 เงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 และเงินเดือน 45,001-60,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

6. อายุงาน

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมาก็คืออายุงาน 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 31 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.67 อายุงาน

16-20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำบริษัท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 และอีก 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 เป็นพนักงานฝ่ายขาย

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ เพียง 1 คน ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มสถานภาพสมรสใหม่ โดยนำกลุ่มสมรส และกลุ่มหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มารวมกันเป็นกลุ่มสมรส เพื่อความสะดวกและถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป เช่นเดียวกับข้อมูลระดับการศึกษา ซึ่งพบว่า มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท เพียง 1 คน ผู้วิจัยจึงรวมกลุ่มระดับการศึกษาใหม่ โดยนำกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท และกลุ่มการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มารวมกันเป็นกลุ่มการศึกษาในระดับปริญญาโท ผลการรวมข้อมูลแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา หลังการรวมกลุ่ม

	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส		
1.1 โสด	89	59.33
1.2 สมรส	61	40.67
รวม	150	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	21.33
2.2 ปริญญาตรี	88	58.67
2.3 ปริญญาโท	30	20.00
รวม	150	100.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ใน
การทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวม 9 ด้าน ได้แก่

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

ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ ในภาพรวมและรายด้าน แสดงดังตาราง 4 -13

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวม 9 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวม 9 ด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.37	0.55	ไม่แน่ใจ
2. ความมั่นคงในงาน	3.76	0.61	เห็นด้วย
3. ความสำเร็จในการทำงาน	3.71	0.38	เห็นด้วย
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.65	0.52	เห็นด้วย
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.64	0.61	เห็นด้วย
6. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	3.34	0.59	ไม่แน่ใจ
7. การเห็นความสำคัญของงาน	3.68	0.39	เห็นด้วย
8. สภาพการทำงาน	3.75	0.50	เห็นด้วย
9. ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ	3.68	0.49	เห็นด้วย
รวม	3.62	0.52	เห็นด้วย

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 7 ด้านและระดับไม่แน่ใจ 2 ด้าน โดยในด้านความมั่นคงในงานเป็นด้านที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมาคือด้านสภาพการ

ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ด้านการเห็นความสำคัญของงานและด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ และด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.34) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.76	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง	3.41	0.96	เห็นด้วย
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	0.81	ไม่แน่ใจ
ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานเทียบเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน *	3.02	0.89	ไม่แน่ใจ
ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.49	0.76	เห็นด้วย
รวม	3.37	0.84	ไม่แน่ใจ

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.37) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับเห็นด้วยเป็นจำนวน 3 ข้อ ระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ โดยในข้อท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศ ไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.73) รองลงมาคือ ข้อที่ท่าน ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 3.49) ข้อที่ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานใน หน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ข้อที่ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.21) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ และข้อที่ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานเทียบเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ใน ระดับเดียวกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.02) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
การทำงานในองค์การนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงาน	3.71	0.84	เห็นด้วย
อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย	3.65	0.77	เห็นด้วย
ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี ไม่มีการยุบหรือรวมแผนก บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.71	เห็นด้วย
รวม	3.76	0.76	เห็นด้วย

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ข้อการทำงานในองค์การนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ข้ออาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และข้อตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี ไม่มีการยุบหรือรวมแผนก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	3.55	0.65	เห็นด้วย
เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมาท่านนั้นทัดเทียมกับบุคคลอื่น *	3.52	0.65	เห็นด้วย
ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.66	0.54	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.99	0.46	เห็นด้วย
ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.81	0.57	เห็นด้วย
รวม	3.71	0.58	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.99) รองลงมาคือ ข้อในการทำงานร่วมกันนั้น

เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ข้อที่ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ข้อจากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 3.55) และข้อเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมาดีนั้นดีกว่าบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านความรับผิดชอบในงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.78	0.64	เห็นด้วย
งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	3.39	0.83	ไม่แน่ใจ
ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม	3.67	0.72	เห็นด้วย
ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก	3.77	0.67	เห็นด้วย
รวม	3.65	0.72	เห็นด้วย

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ และระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ โดยในข้อท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ

เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ข้อท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.67) และข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านทำ	3.75	0.76	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.93	0.62	เห็นด้วย
ในที่ประชุม ท่านมักแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.25	0.86	ไม่แน่ใจ
รวม	3.64	0.75	เห็นด้วย

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับเห็นด้วยจำนวน 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และข้อท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านทำ (ค่าเฉลี่ย

= 3.75) สำหรับข้อในที่ประชุม ท่านมักแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงานและปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.41	0.80	เห็นด้วย
กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.45	0.72	เห็นด้วย
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน	3.38	0.87	ไม่แน่ใจ
หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากแต่ก็ยังคงนึกถึงผู้ปฏิบัติงาน *	3.10	0.94	ไม่แน่ใจ
รวม	3.34	0.83	ไม่แน่ใจ

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้าน

นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ในระดับที่เห็นด้วย 2 ข้อ และระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ โดยในข้อกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ข้อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และข้อหน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพแต่ก็ยังคงนึกถึงผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.10) ตามลำดับ

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านการเห็นความสำคัญของงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ	4.13	0.48	เห็นด้วย
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ยากจะหาคนทำงานแทนได้ *	2.83	0.82	ไม่แน่ใจ
งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน	4.08	0.75	เห็นด้วย
รวม	3.68	0.68	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการเห็นความสำคัญของงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ

ของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงานในระดับ เห็นด้วย 2 ข้อ คือ ข้อท่านจะริบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.13) และข้องานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.08) แต่มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ยากจะหาคนทำงานแทนได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.83)

2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านสภาพการทำงาน

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้ท่านทำงานมากขึ้น	4.08	0.76	เห็นด้วย
ภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ	3.77	0.85	เห็นด้วย
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ท่านทำงานมีเพียงพอ *	3.04	1.01	ไม่แน่ใจ
สภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.93	0.54	เห็นด้วย
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ	3.91	0.75	เห็นด้วย
รวม	3.75	0.78	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้าน สภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ โดยใน ข้อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้าง บรรยากาศให้ท่านทำงานมากขึ้น เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมาคือ ข้อสภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ข้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.91) และข้อภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ตามลำดับ โดยมีข้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานมีเพียงพอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.04)

2.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	3.69	0.77	เห็นด้วย
ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ *	3.66	0.94	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์การที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก	3.68	0.66	เห็นด้วย
รวม	3.68	0.79	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ในระดับที่เห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์การที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) และข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตลอดไป	3.52	0.71	เห็นด้วย
ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา	4.11	0.51	เห็นด้วย
ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน	3.25	0.90	ไม่แน่ใจ
ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานของท่านได้เสมอ	3.76	0.56	เห็นด้วย
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	4.29	0.62	เห็นด้วย
ท่านไม่คิดจะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน แม้ลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน *	2.44	0.76	ไม่เห็นด้วย
ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นหน่วยงานของท่าน	3.78	0.73	เห็นด้วย
บ่อยครั้งที่ท่านนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.36	1.02	ไม่แน่ใจ
เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	3.89	0.77	เห็นด้วย
ท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.97	0.42	เห็นด้วย
บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่	3.76	0.72	เห็นด้วย

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.88	0.54	เห็นด้วย
ท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร	3.56	0.63	เห็นด้วย
รวม	3.66	0.68	เห็นด้วย

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 14 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ย = 4.29) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วย 9 ข้อ โดยในข้อท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.11) รองลงมาคือ ข้อท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ข้อเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ข้อท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นหน่วยงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ข้อท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในหน่วยงานได้เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ข้อบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ข้อท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตลอดไป (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ คือ ข้อบ่อยครั้งที่ท่านน่างานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย = 3.36) และข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.25) ตามลำดับ โดยในข้อท่านไม่คิดจะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน แม้ลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเซียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 2.44)

การวิเคราะห์แนวโน้มในการทำงานในอนาคต ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) : ด้านแนวโน้มในการทำงานในอนาคต

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ท่านจะคงอยู่กับองค์กร *	2.93	0.70	ไม่แน่ใจ
ท่านตั้งใจที่ทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จนเกษียณ	3.33	0.84	ไม่แน่ใจ
ท่านคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.59	0.77	เห็นด้วย
ท่านจะพยายามชักจูงให้คนรู้จักมาทำงานในบริษัทเดียวกัน	3.55	0.89	เห็นด้วย
รวม	3.35	0.80	ไม่แน่ใจ

* ข้อคำถามเชิงลบ ได้เปลี่ยนเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับสเกลเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 15 แสดงว่า แนวโน้มในการทำงานในอนาคต ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีแนวโน้มในการทำงานในอนาคตในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ ข้อท่านคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย (ค่าเฉลี่ย = 3.59) และข้อท่านจะพยายามชักจูงให้คนรู้จักมาทำงานในบริษัทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ แนวโน้มในการทำงานในอนาคตในระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ คือ ข้อท่านตั้งใจที่ทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ย = 3.33) และข้อหากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ท่านจะคงอยู่กับองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.93) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	53	3.70	0.25	1.064	0.289
	หญิง	97	3.64	0.35		
	รวม	150	3.67	0.30		

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.289 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	0.685	0.137	1.346	0.249
	ภายในกลุ่ม	144	14.657	0.102		
	รวม	149	15.342			

จากตาราง 17 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

	สถานภาพ		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
	สมรส	n				
ความผูกพันต่อองค์กร	โสด	89	3.65	0.34	-0.557	0.578
	สมรส	61	3.68	0.30		
	รวม	150	3.67	0.32		

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.164	0.055	0.526	0.665
	ภายในกลุ่ม	146	15.178	0.104		
	รวม	149	15.342			

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.665 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเงินเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	0.505	0.126	1.233	0.299
	ภายในกลุ่ม	145	14.837	0.102		
	รวม	149	15.342			

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.003	0.251	2.536*	0.043
	ภายในกลุ่ม	145	14.339	0.099		
	รวม	149	15.342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD ดังตารางต่อไป

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันของแต่ละกลุ่มต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

อายุ	— X	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี				
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.69	3.61	3.57	3.69	3.91
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.69		0.085 (0.184)	0.122 (0.084)	0.003 (0.980)	0.220 (0.053)
6-10 ปี	3.61			0.037 (0.623)	0.082 (0.458)	0.305** (0.009)
11-15 ปี	3.57				0.119 (0.299)	0.341** (0.005)
16-20 ปี	3.69					0.222 (0.126)
21 ปีขึ้นไป	3.91					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาค่า Sig. จะสรุปผลการทดสอบอายุงานเฉลี่ยที่ละคู่ ได้ดังนี้
อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.184 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.085

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.122

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.341

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.222

4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
พนักงานฝ่ายขาย	55	3.70	0.36	1.255	0.212
พนักงานประจำบริษัท	95	3.63	0.30		
รวม	150	3.67	0.33		

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แสดงดังตาราง 24-26

ตาราง 24 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
	สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	Sig.	ขนาดและทิศทางความสัมพันธ์
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.370**	0.000	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน
2. ความมั่นคงในงาน	0.279**	0.001	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน
3. ความสำเร็จในการทำงาน	0.437**	0.000	ปานกลาง และ ทิศทางเดียวกัน
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.567**	0.000	ปานกลาง และ ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จะเห็นว่าความรับผิดชอบในงาน (r = 0.567) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ความสำเร็จในการทำงาน (r = 0.437) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางในระดับรองลงมาและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับรองลงมา ความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ($r = 0.370$) และความมั่นคงในงาน ($r = 0.279$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยจนถึงน้อยที่สุด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบในงาน ($r = 0.567$) ความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.437$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.370$) ความมั่นคงในงาน ($r = 0.279$) ก็จะมีค่าความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

ตาราง 25 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ กับ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	Sig.	ขนาดและทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.368**	0.000	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน
2. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และ ขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	0.300**	0.000	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จะเห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (r = 0.369) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน (r = 0.300) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระดับรองลงมาในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (r = 0.369) และนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน (r = 0.300) ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

ตาราง 26 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	Sig.	ขนาดและทิศทาง ความสัมพันธ์
1. การเห็นความสำคัญของงาน	0.202**	0.013	ต่ำมาก และ ทิศทางเดียวกัน
2. สภาพการทำงาน	0.231**	0.004	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน
3. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานและองค์กร	0.391**	0.000	ต่ำ และ ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จะเห็นว่า ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร (r = 0.391) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สภาพการทำงาน (r = 0.231) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับรองลงมาในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และการเห็นความสำคัญของงาน (r = 0.202) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุดในระดับต่ำมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร (r = 0.391) สภาพการทำงาน (r = 0.231) และการเห็นความสำคัญของงาน (r = 0.202) ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้ม ในการทำงานในอนาคต	ความผูกพันต่อองค์กร		
	สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	Sig.	ขนาดและทิศทาง ความสัมพันธ์
แนวโน้มในการทำงานในอนาคต	0.655**	0.000	สูง และ ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จะเห็นว่า แนวโน้มในการทำงานในอนาคต (r = 0.655) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องแนวโน้มในการทำงานในอนาคต (r = 0.655) ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัย แบ่งการเสนอเนื้อหา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า, สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า, วิธีการดำเนินการค้นคว้า, การวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผล, การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานเงินเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานของพนักงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์การประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสิทธิภาพจากการทำงานประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงานทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีสาขาเดียวในประเทศไทย มีจำนวนพนักงาน 200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2547)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนของประชากรจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543 : 88) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 200 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 200 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2}$$

$$= 135 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 135 คน บวกเพิ่มประมาณ 10% เพื่อป้องกันกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่าง = 150 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) (กัลยา 2545 : 18-20) โดยใช้วิธีการแบบสะดวก (Convenience) โดยเน้นที่ความสมัครใจของพนักงาน เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

ประชากร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	200	150

ที่มา : ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2547 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานซึ่ง

ครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่า เป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้ เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้าน และรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.8765 เมื่อจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน จะได้ค่าความเชื่อมั่นในปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่ากับ 0.8744 ความมั่นคงในงานเท่ากับ 0.8738 ความสำเร็จในการทำงานเท่ากับ 0.8760 ความรับผิดชอบในงานเท่ากับ 0.8726 ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเท่ากับ 0.8731 นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานเท่ากับ 0.8734 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงานเท่ากับ 0.8808 สภาพการทำงานเท่ากับ 0.8740 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรเท่ากับ 0.8759 ความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.8736 และแนวโน้มในการทำงานในอนาคตเท่ากับ 0.8731

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตามที่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยเน้นที่ความสมัครใจของพนักงาน และขอรับแบบสอบถามคืน โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 150 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 อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

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

ตอนที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และแสดงระดับแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่การงาน กับความผูกพันต่อองค์การ เพศ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สูตรตามวิธี LSD

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

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพสมรสโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สำหรับเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001-30,000 บาท และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานประจำบริษัท

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวม 9 ด้าน ได้แก่

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

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 7 ด้านและระดับไม่แน่ใจ 2 ด้าน โดยในด้านความมั่นคงในงาน เป็นด้านที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย สูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.76) รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ด้านการเห็นความสำคัญของงานและด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ด้านความรับผิดชอบในงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ และด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.34) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รายข้อใน 9 ด้าน ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับเห็นด้วย เป็นจำนวน 3 ข้อ ระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ โดยในข้อท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ข้อที่ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง ข้อที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ และข้อที่ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานเทียบเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกับท่าน มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ตามลำดับ

2. ความมั่นคงในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย)

จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการต่างๆ อย่างดี ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ข้อการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงาน ข้ออาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย และข้อตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี ไม่มีการยุบหรือรวมแผนก ตามลำดับ

3. ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ รองลงมาคือ ข้อในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี ข้อท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ ข้อจากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี และข้อเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมา นั้นดีกว่าบุคคลอื่น ตามลำดับ

4. ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ในระดับเห็นด้วย 3 ข้อ และระดับไม่แน่ใจ 1 ข้อ โดยในข้อท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก ข้อท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม และข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ตามลำดับ

5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน

ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในระดับเห็นด้วย จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และข้อท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ สำหรับข้อในที่ประชุม ท่านมักแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ตามลำดับ

6. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ในระดับที่เห็นด้วย 2 ข้อ และระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ โดยในข้อกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด ข้อหน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ และข้อหน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพแต่ก็ยังคงนึกถึงผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7. การเห็นความสำคัญของงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านการเห็นความสำคัญของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงานในระดับเห็นด้วย 2 ข้อ คือ ข้อท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ และข้องานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน แต่มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ยากจะหาคนทำงานแทนได้

8. สภาพการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ โดยในข้อสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน

เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้ทำงานมากขึ้น เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อสภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย ข้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ และข้อสภาพภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ ตามลำดับ โดยมีข้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะ ที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานมีเพียงพอ เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ

9. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ในระดับที่เห็นด้วยทุกข้อ โดยในข้อท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก และข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วย 9 ข้อ โดยในข้อท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้อเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที ข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ ข้อท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับ

มอบหมายหากเป็นหน่วยงานของท่าน ข้อท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในหน่วยงานได้เสมอ ข้อบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ ข้อท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ข้อท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตลอดไป ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ 2 ข้อ คือ ข้อบ่อยครั้งที่ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน ตามลำดับ โดยในข้อท่านไม่คิดจะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน แม้ลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน เป็นข้อที่พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

4.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในช่วงอายุต่างๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุ 46-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 41-45 ปี พนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และ พนักงานอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ตามลำดับ

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ โสด และสมรส ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยที่มีสถานภาพ สมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาในระดับต่างๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนในระดับต่างๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท พนักงานที่มีเงินเดือน 30,001-45,000 บาท พนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-30,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 45,001-60,000 บาท ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และพิจารณาค่า Sig. พบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามอายุงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในช่วงอายุงานต่างๆ ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น โดยพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี ตามลำดับ

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.305

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.119

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.341

อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.222

2.

4.7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายขาย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือ พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานประจำบริษัท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน รวม 9 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่าถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับแนวโน้มในการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานในอนาคต ของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่า ถ้าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องแนวโน้มในการทำงานในอนาคต ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่ผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากจำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 ข้อ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (ตาราง 16) ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชายและไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพิณ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541 : 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 66-67) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Garcia (ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์:10) พบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศหญิง

พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (ตาราง 17) ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แม้ว่า

พนักงานจะมีอายุมาก หรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่พึ่งได้ และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 84) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ที่พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทั้งสิ้น แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของสเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า อายุ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับแนวคิดของ Herbinia และ Alluto โดยมีแนวคิดที่ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูง เพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงษ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 18) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่พึ่งได้สำหรับตัวเองรวมถึงครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538 : 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็น

พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคม 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

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 19) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันเพราะคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มั่นคง น่าเชื่อถือ รวมไปถึงเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับการศึกษา อาจสูงกว่าที่อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของสเติร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ Herbiniak และ Alutto (ธีระ 2532 : 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของคนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Gusdsky, Ritzer และ Trice, Herbiniak และ Alutto, Mottaz, Glisson และ Durick (พรณชัย สมยูรทรัพย์. 2540 : 13) ได้ข้อสรุปตรงกันเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา กล่าวคือ ผู้มีระดับการศึกษาน้อยกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 20) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่เงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น แม้หากมีโอกาสดังกล่าวก็ต้องไปเริ่มต้นขึ้นเงินเดือนใหม่ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนายพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เรื่องระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปได้ว่า อาจเป็นเพราะพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคมมีโอกาสในการเปลี่ยนงานใหม่ได้ไม่ยากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เรื่องระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Porter, Steers and Mowday ที่ทำการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปี 1974 และพบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้าพวกเขามีความพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ

พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (ตาราง 21-22) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งได้ สามารถอธิบายได้ว่า อายุงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ไม่มีความเสมอภาคพิจารณาที่ความสามารถในการทำงานเป็นหลัก พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งขึ้นกับผลงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่กล่าวว่าอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon :1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุงานในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540 :122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก และขัดแย้งกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระยะเวลาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 23) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงหรือต่ำกว่าเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งทั้งสูงกว่าและต่ำกว่าต่างรู้สึกพอใจในสถานะของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ ดำนวนนันท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldan :1971) ที่กล่าวว่า ระดับตำแหน่งของพนักงานในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพด้วย สำหรับงานวิจัยขัดแย้งกับ อรัญญา สุวรรณวิภา (2542) พบว่า พนักงานบริษัทยุคใหม่ที่ระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยพนักงานระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานระดับล่าง และขัดแย้งกับงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เคยมีผู้ทำมาแล้ว โดยผลที่ได้คล้ายคลึงกับผู้วิจัยที่ทำการศึกษาในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย บริษัท ยูคอม เป็นต้น

2. จากสมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานของพนักงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 24) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง เช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และหากพนักงานมีความมั่นคงในงานสูง เช่น ให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน จัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานรวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามทีบุคคลมีการคาดหวัง สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Hierarchy of needs) ที่ว่ามนุษย์ต้องการมีความมั่นคง ดังนั้นถ้ามนุษย์มีความรู้สึกมั่นคงในงานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้น รวมไปถึงสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory)

ที่กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3. จากสมมติฐานที่ 3 ลักษณะองค์การประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 25) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย ดังนั้นหากบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย และหากพนักงานเห็นว่านโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว และไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กำหนด ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของสเติร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่สรุปว่าปัจจัยลักษณะองค์การเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinak และ Alluto พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540 : 67) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. จากสมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพจากการทำงานประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน และทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่เห็นว่าการงานมีความสำคัญสูง เช่น เห็นว่าการงานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิต หรือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็จะพยายามแก้ไข ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย หากพนักงานรู้สึกว่าคุณสภาพการทำงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมไปถึงการแบ่งพื้นที่ในการ

ทำงานและการแบ่งพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารเหมาะสมดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย และหากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steer :1977) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยลักษณะงาน เช่น งานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผูกพันต่อองค์กรและกล่าวว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าคุณมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับว่าคุณมีคุณค่าในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่ได้สรุปว่าประสบการณ์จากการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon :1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538 : 89-90) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. จากสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานในองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับแนวโน้มการทำงานในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 27) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไปอีก ยิ่งผูกพันมากก็ยิ่งจะยังคงทำงานกับองค์กรเดิมต่อไปเรื่อยๆ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยน หรือโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์กรอื่นๆอีก สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่ได้สรุปว่าประสบการณ์จากการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลถึงแนวโน้มการทำงานในองค์การที่ยังคงผูกพันกับองค์กรเดิม สร้างความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรเดิมอีกยาวนาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวโน้มในการทำงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะดำรงรักษาบุคลากรของบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ให้คงอยู่กับองค์การต่อไป และสามารถนำไปใช้กับองค์การอื่นๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด คือ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ดังนั้นบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารของบริษัทฯ ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น การให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน จัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานรวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ และการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์การและลักษณะงานภายในบริษัทฯ เป็นต้น

3.

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และตำแหน่งหน้าที่การงาน นั้นไม่มีปัจจัยไหนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพิจารณาค่า Sig. นั้นจะมีค่ามากกว่า 0.01 และ 0.05 (เพศ มีค่า Sig. คือ 0.289, อายุ มีค่า Sig. คือ 0.249, สถานภาพสมรส มีค่า Sig. คือ 0.578, ระดับการศึกษา มีค่า Sig. คือ 0.665, เงินเดือน มีค่า Sig. คือ 0.299, ตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีค่า Sig. คือ 0.212) เว้นแต่ในเรื่องของอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันที่แตกต่างกันด้วย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพิจารณาค่า Sig.

มีค่า 0.043 ซึ่งต้องพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01) อายุงานเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01) ส่วนอายุงานเฉลี่ยของพนักงานในกลุ่มอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจเกิดจากว่าผู้วิจัยเป็นพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จึงอาจทำให้พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตอบตามความเป็นจริง แต่ตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปนั้นไม่ควรให้ผู้วิจัยทำการวิจัยในองค์กรที่ทำงานอยู่ รวมไปถึงอาจต้องมีการสังเกตเข้ามาเพิ่มเติม นอกเหนือจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นองค์การของเอกชน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การขององค์การอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลมาศึกษาเปรียบเทียบกัน หาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์การแต่ละประเภท เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐบาล เป็นต้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในช่วงการดำเนินงานปรับปรุงโครงสร้างองค์การของหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัท
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นๆ เช่น การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม พนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไม่กล้าที่จะตอบตามความเป็นจริงมากนัก เนื่องจากเป็นผลการวิจัยของผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกัน และเกรงว่าจะมีการส่งผลข้อมูลจากการวิจัยดังกล่าวให้กับฝ่ายบุคคลทราบ ทำให้มีผลต่ออนาคตในการทำงานภายในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- เชิดชัย คงวัฒนากุล. (2530). *ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- ธวัชชัย งามสันติวงษ์. (2543). *SPSS for Window หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เซ็นจูรี่.*
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- นิพนธ์ ลือกิตินันท์ (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*
- มยุรี กมลมาตยากุล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย*

- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทรา โกทศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธ์ และ ลาวัดน์ เนียมลาก. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่(กรุงเทพฯ)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี คณานุวัฒน์. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรมศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์การ." *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 1(9) : 34-41.

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative 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, Gerhard. (1995, March). "A Causal Model to Evaluate the Relationships among Supervision, Role Stress, Organizational Commitment and Internal Service Quality," *European Journal of Marketing*. (19):29.
- DeConick, James and Dean, Stilwell C. (1996, June). "Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives," *American Business Review*. (40):14.

- Hall, D.T., Schneider, B. and Nugren, 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 Mechanisms in Utopian Community," *American Journal of Sociology Review*. (33):499-517.
- Lyman, W. Porter, Richard, M. Steer, Richard, T. Mowday and Paul, V. Boulian. (1971, August). "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. (59):603.
- Mary, Sheldon. (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, June). "Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment," *Telemarketing*. (16):13
- Marsh, R. and Mannari, H. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover " A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. (22):57-74.
- Mcgragor, Douglas, (1952, June). *The Human Side of Enterprise New York* : Harper & Brothers Co.
- Miner, J.B. (1992, June). *Industrial – Organization Psychology*. The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982, May). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, 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, May)). *Motivation and Work Behavior*. New York. : McGraw – Hill.
- Taro Yamane. (1970, May). *Statistics-An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน (มีจำนวน 7 หน้า)

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน, ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ และแนวโน้มในการทำงานในอนาคต

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

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 อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มาแล้ว

☐

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

☐

6 – 10 ปี

☐

11 – 15 ปี

☐

16 – 20 ปี

☐

21 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐

พนักงานฝ่ายขาย

☐

พนักงานประจำบริษัท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน, ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
8.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจาก หน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
9.	ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงาน ของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของ บุคคลอย่างแท้จริง					
10.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
11.	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่า เพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับ เดียวกับท่าน *					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
	ความมั่นคงในงาน					
13.	การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงดี ไม่ ต้องกลัวจะต้องถูกไล่ออกจากงาน					

ข้อที่	คำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
14.	อาชีพที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย					
15.	ตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคงดี ไม่มีการยุบหรือรวมแผนก					
16.	บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างดีทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน					
	ความสำเร็จในการทำงาน					
17.	จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี					
18.	เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ผลงานที่ออกมาชิ้นนี้ดีกว่าบุคคลอื่น *					
19.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ					
20.	ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
21.	ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
	ความรับผิดชอบในงาน					
22.	ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
23.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
24.	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
25.	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก					
	การมีส่วนร่วมในการบริการ					
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านทำ					
27.	ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
28.	ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
	นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน					
29.	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
30.	กฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติภายในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
31.	ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของหน่วยงานของท่าน					
32.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก *					
	การเห็นความสำคัญของงาน					
33.	ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำ					
34.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็สามารถทำแทนได้ *					
35.	งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตท่าน					

ข้อที่	คำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
36.	สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จัดให้ท่าน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ ช่วยสร้างบรรยากาศให้น่าทำงานมากขึ้น					
37.	ภายในที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนและมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารอย่างเพียงพอและเป็นระเบียบ					
38.	สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ยานพาหนะที่จอดรถในบริเวณที่ทำงานยังมีไม่เพียงพอ *					
39.	สภาพภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
40.	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนเพียงพอ					
	ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร					
41.	ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี					
42.	ท่านไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เลย *					
43.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานเป็นอย่างมาก					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มในการทำงานในอนาคต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	ความผูกพันต่อองค์กร					
44.	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ตลอดไป					
45.	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา					
46.	ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
47.	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆในหน่วยงานได้เสมอ					
48.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)					
49.	ท่านสามารถย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน *					
50.	ท่านยอมรับงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายหากเป็นหน่วยงานของท่าน					
51.	บ่อยครั้งที่ท่านนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
52.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที					

ข้อที่	คำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
53.	ท่านพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
54.	บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
55.	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
56.	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร					
	แนวโน้มในการทำงานในอนาคต					
57.	หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ท่านจะออกไปอยู่องค์กรนั้นทันที *					
58.	ท่านตั้งใจที่ทำงานกับบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จนเกษียณ					
59.	ท่านคิดว่าบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
60.	ท่านจะพยายามชักจูงให้คนรู้จักมาทำงานในบริษัทเดียวกัน					

* ข้อความเชิงลบ

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล
วันเดือนปีเกิด	9 สิงหาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	เขตสาทร กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/24 ซอยโปร่งใจ (ศรีบำเพ็ญ) ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	บริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 1168/98-100 อาคารลุมพินีทาวเวอร์ชั้น 33 ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ