

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นายจรรุ ฉ่ำชูศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๖๘.๓๑๔

จ ๓๒๑๒

ร. ๓

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นายจรรุ น้าชูศรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

h 251570

นายจรรู จำจุตรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย
เรดิโอ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รศ. สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของ
พนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย
เรดิโอ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) และการทดสอบค่า
ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิจัย
ครั้งนี้ใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 48 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วน
ด้านความหลากหลายในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน พนักงาน
มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐานการปฏิบัติงานและความ
คาดหวัง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านความเสี่ยงการยอมรับความ
เสี่ยง, การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, โครงสร้างของ
องค์กร และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร, ด้านความ
เต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร
พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท
โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
พบว่า

พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่าง กันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด พบว่า

ลักษณะงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล, ด้านการ ให้รางวัลและการลงโทษ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการยินยอมให้มีความ ขัดแย้งในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด มี ความสัมพันธ์กัน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN TAIT MOBILE RADIO CO. LTD.**

AN ABSTRACT

BY

MR. JARU CHAMCHUSRI

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration Degree in Management.
at Srinakharinwirot University
may 2003**

Jaru chumchusri. (2004) *Factors Affecting Organizational Commitment in Tait Mobile Radio Co., Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management).
Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee Asst. Prof. Supada Sirikudta

The objectives of this research were to analyze and study the factors – gender, age, educational background, income, and duration of work – which influenced the employees' commitment to their company, Tate Mobile Radio Co., Ltd. The data was based on a questionnaire answered by 125 samples who were the employees of the company. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of significance was set at .05.

The findings were as follows:

1. The questionnaire was mostly answered by female employees, approximately 48 years of age or older. Most were college graduates or equivalent, with an income ranging between 10,001 and 20,000 baht per month. Their duration of work was 4 to 6 years.

2. Job characteristics:

The samples found that the overall job characteristics were agreeable to them. Considering each aspect, they agreed that the job offered them a variety of responsibility; a good prospective; and challenging tasks. However, they expressed some doubt over independence on doing their job.

3. The company atmosphere:

The overall company atmosphere was also agreeable to them. Regarding each aspect, they expressed uncertainty over the personnel's responsibility and the company's benchmark and expectations. Nonetheless, they listed the company's risk acceptance, its tolerance of conflicts, its amity and support, and its rewarding and punishment systems as agreeable.

4. The employees' commitment to the company:

The samples agreed to their commitment towards the company as a whole. Regarding

each aspect, they expressed agreement towards the desire to be a member of the company, the willingness to work their best, and the acceptance of the company's goals.

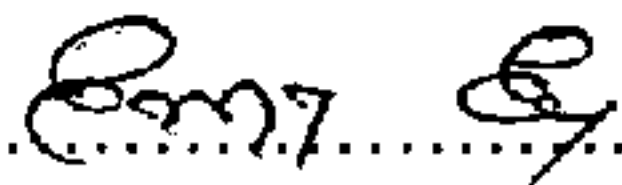
5. The employees with different gender, age, educational background, income, and duration of work revealed different levels of commitment in the following aspects: the acceptance of the company's goals, their willingness to work their best, and their desire to be a member of the company.

6. In terms of the relationship between the job characteristics and the employees' commitment, it was seen that the acceptance of the company's goal, the willingness to work their best, and the desire to be a member of the company correlated with their commitment to the company.

7. The employees' commitment was shown to correlate with the following aspects of the company atmosphere: its organizational structures, its personnel's responsibilities, its rewarding and punishment systems, its amity and support, and its tolerance of the conflicts. No such correlation was seen with the other aspects, however.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

..... 

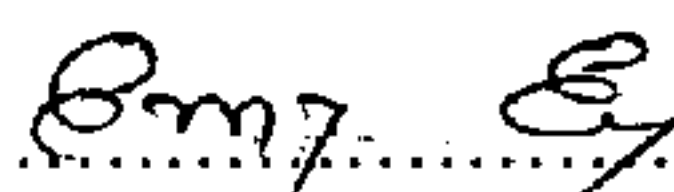
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดตา)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

..... 

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

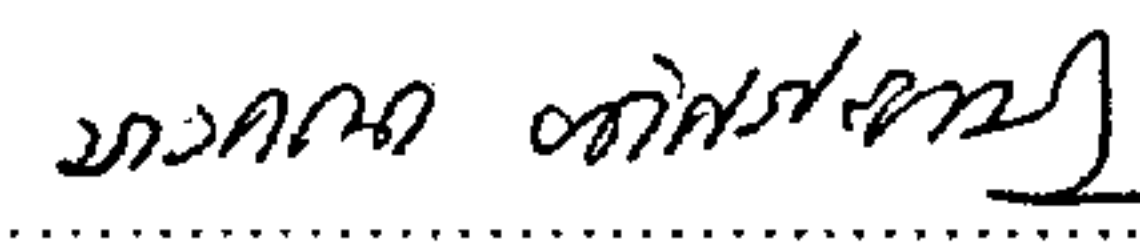
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดตา)

.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....  กรรมการ

(อาจารย์ ดร. วรางคณา อติศรประเสริฐ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณะบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน พ.ศ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์	9
แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร	12
ประวัติบริษัท เทพ โมบาย เรดิโอ จำกัด	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	41
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46
4 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	51
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ(ต่อ)

บทที่

หน้า

5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	88
	สังเขป ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	88
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	90
	ข้อเสนอแนะ.....	105
	บรรณานุกรม.....	105
	ภาคผนวก.....	109
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย	110
	ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	117
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	119

บัญชีตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงทฤษฎีสองปัจจัย.....	16
ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของแมคเกรเกอร์.....	19
ตาราง 3 แสดงทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer	20
ตาราง 4 แสดงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	31
ตาราง 5 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ณ พฤษภาคม พ.ศ.2546.....	42
ตาราง 6 แสดงการสรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน.....	44
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติ.....	52
ตาราง 8 แสดงการจัดกลุ่มจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติ.....	54
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมทุกด้าน.....	54
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรายด้าน.....	55
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวม ทุกด้าน.....	57
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรายด้าน.....	58
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวม ทุกด้าน.....	62
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรายด้าน.....	62
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามเพศ.....	65
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	66
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร.....	67
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน.....	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	69
ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	70
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร.....	71
ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....	72
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร....	73
ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามรายได้.....	75
ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร.....	76
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....	77
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร...	79
ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	81
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร.....	82
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	84
ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	85
ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	86

บัญชีภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ.....	12
ภาพประกอบ 3 แสดงผังองค์กรบริษัท เทท โมบาย จำกัด.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคือผู้ที่สร้างสรรค์งาน และกิจกรรมภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจภายในองค์กร และยังเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรเป็นการจัดบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 31) องค์กรที่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการร่วมมือ ท่วมเท แรงกายแรงใจให้แก่องค์กร การบริหารจัดการองค์กรก็จะต้องเกิดการล้มเหลวอย่างแน่นอน (วีรวัฒน์ กาญจนดูล. 2508 : 358) และองค์กรเป็นระบบรองของระบบความร่วมมือของบุคคลในองค์กร (อรุณ รักธรรม. 2527 : 4) แต่ถ้าพิจารณาองค์กรโดยรอบคอบแล้ว จะเห็นได้ว่า องค์กรนั้นประกอบด้วย บุคคลแต่ละคน และบุคคลหลาย ๆ คน รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคลในองค์กร ซึ่ง ทำหน้าที่สร้างสรรค์และวางหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่าองค์กรจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ในด้านวิถีแห่งการปฏิบัติหน้าที่เพราะเนื่องมาจากความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านตัวบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ บรรยากาศภายในองค์กร ที่ได้รับการทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรจะเกิดความทุ่มเทใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดจากบรรยากาศที่ดี และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเท แรงกายแรงใจได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน ความต้องการ พื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน และมี

ความพึงพอใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ องค์กรมีบรรยากาศที่ดีนั้น ทำให้บุคลากรใน องค์กรเกิดความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน ลดความขัดแย้ง มีขวัญและกำลังใจดี ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเต็มใจ เกิดความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้ มีผลถึงเรื่องการลาออก จากงาน หรือเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศภายในองค์กรไม่เอื้ออำนวยให้ บุคลากรนั้นปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความเบื่อหน่ายในการ ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้อยากลาออกจากที่ทำงาน หรือ ต้องการเปลี่ยนงาน

บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์กรเดียวกัน จึงควรให้ ความสนใจในการที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ใน พฤติกรรมและทัศนคติของแต่ละคน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความ ผูกพันภายในองค์กรกับบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรจักได้ทุ่มเท ความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ซึ่งประกอบด้วย พนักงานฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ พนักงานฝ่ายวิศวกร พนักงานฝ่ายเทคนิค พนักงานฝ่ายงานขาย และ พนักงานฝ่ายบัญชี ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผล การวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายใน องค์กรเพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย เขาก็จะให้ความร่วมมือ และสนับสนุนองค์กรซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหวังไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งต่อไปในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ซึ่งมีทั้งหมดประมาณ 170 คน ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1967 : 886) โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 (บุญธรรม กิจปรีดีบริสุทธิ์, 2543 : 88) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 119 และสำรองไว้ 5 % ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ได้เท่ากับ 6 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 125

การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 125 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่าย และเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 – 27 ปี

1.1.2.2 28 – 37 ปี

1.1.2.3 38 – 47 ปี

1.1.2.4 48 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 รายได้

1.1.4.1 ต่ำกว่า 10, 001 บาท

1.1.4.2 10,001 – 20,000 บาท

1.1.4.3 20, 001 – 30,000 บาท

1.1.4.4 30, 001 – 40,000 บาท

1.1.4.5 มากกว่า 40, 001 บาทขึ้นไป

1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2.1 1 – 3 ปี

1.2.2 4 – 6 ปี

1.2.3 7 ปีขึ้นไป

1.3. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน

1.3.1 ความมีอิสระในงาน

1.3.2 ความหลากหลายของงาน

1.3.3 ความก้าวหน้าในงาน

1.3.4 ความท้าทายในงาน

1.4. บรรยากาศองค์กร

1.4.1 โครงสร้างขององค์กร

1.4.2 ความรับผิดชอบส่วนบุคคล

1.4.3 การให้รางวัลและการลงโทษ

1.4.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน

1.4.5 ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง

1.4.6 ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

1.4.7 มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

1.4.8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจรรีกรักที่ดีต่อกลุ่ม

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.1.3 ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

2. บุคลากรของบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายบริหารงาน ฝ่ายงานขายและการตลาด ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ และฝ่ายบุคคลของบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

3. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยวัดจาก

4. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบต่างของตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย

5.1 ความมีอิสระในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนในการทำงานได้

5.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน

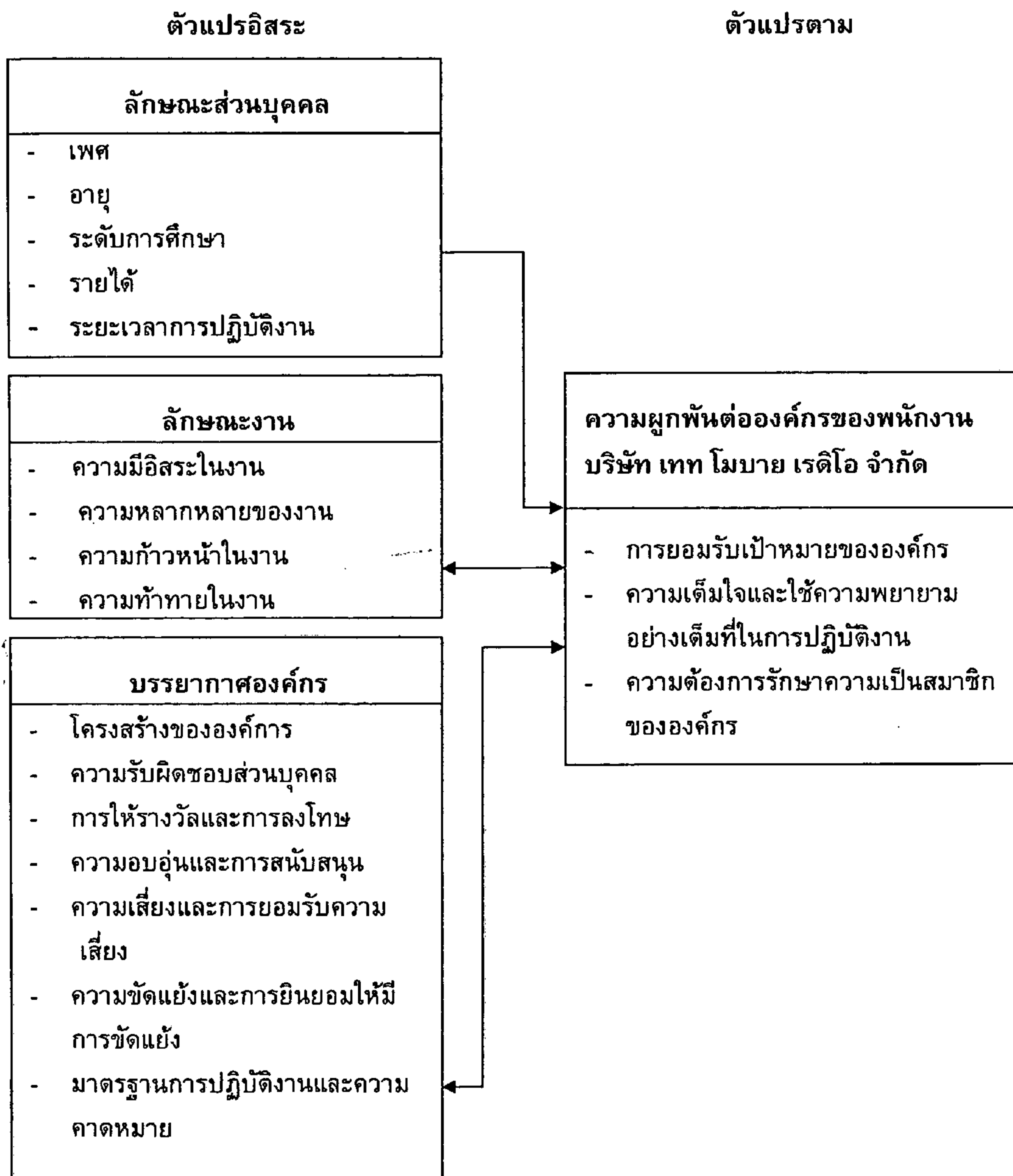
5.3 ความท้าทายในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสลับ ซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอๆ

6. บรรยาการองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรใน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ที่มีต่อ สภาพะการทำงานในองค์กร โดยวัดจาก

- 6.1 โครงสร้างการทำงานขององค์กร
- 6.2 ความมั่นคงและความเสี่ยง
- 6.3 รางวัลและผลตอบแทน
- 6.4 การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ
- 6.5 ความอบอุ่น
- 6.6 การรับรู้ในผลงาน
- 6.7 การยอมรับความขัดแย้ง
- 6.8 การได้รับโอกาสอบรม สมนา
- 6.9 มาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่
- 6.10 ความสามัคคี

กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด” มีกรอบแนวความคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร
3. ประวัติบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์กร

ความหมายของความสัมพันธ์ต่อการ

ความสัมพันธ์ต่อการ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำนิยาม ไว้มากมาย ตามความสนใจ และทัศนะของแต่ละท่าน เช่น

มาร์ช และมันนารี (Marsh & Mannari : 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อการ การยอมรับ เป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

Sheldon (ศุภวรรณ พันธุบุรณะ. 2542: 5) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อการ หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุด มุ่งหมาย

สตีเยร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อการ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อการยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

เมอว์เดย์ (Mowday ศุภวรรณ พันธุบุรณะ. 2542 : 6) เห็นว่า ความผูกพันต่อการ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

บุชานัน (Buchanan II. 1974 นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533 : 14) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อการ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ (Porter, 1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

จิระจิตต์ ราคา (2525, หน้า 52) ได้สรุปความหมายของคำว่าความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่ยาก “ไป” จากองค์การ ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์การ อาจเป็นเพราะว่าองค์การนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์การเช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์การ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การ

ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานคือ ความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ หุ่เมเทแรงกาย แรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

จากค่านิยมของคำว่า ความผูกพันที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายไว้นั้น น่าจะแบ่งได้เป็นสองกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่เน้นในด้านทัศนคติ ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
2. กลุ่มที่เน้นในด้านพฤติกรรม ที่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ และยังสามารถมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

บุชานัน (Buchanan II นภาเพ็ญ โหมาศวิน 2533: 16) เห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็น เงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานการบริหารที่มีประสิทธิผล ถูกมองว่า มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สตีเยร์ (Steer.1977) เห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

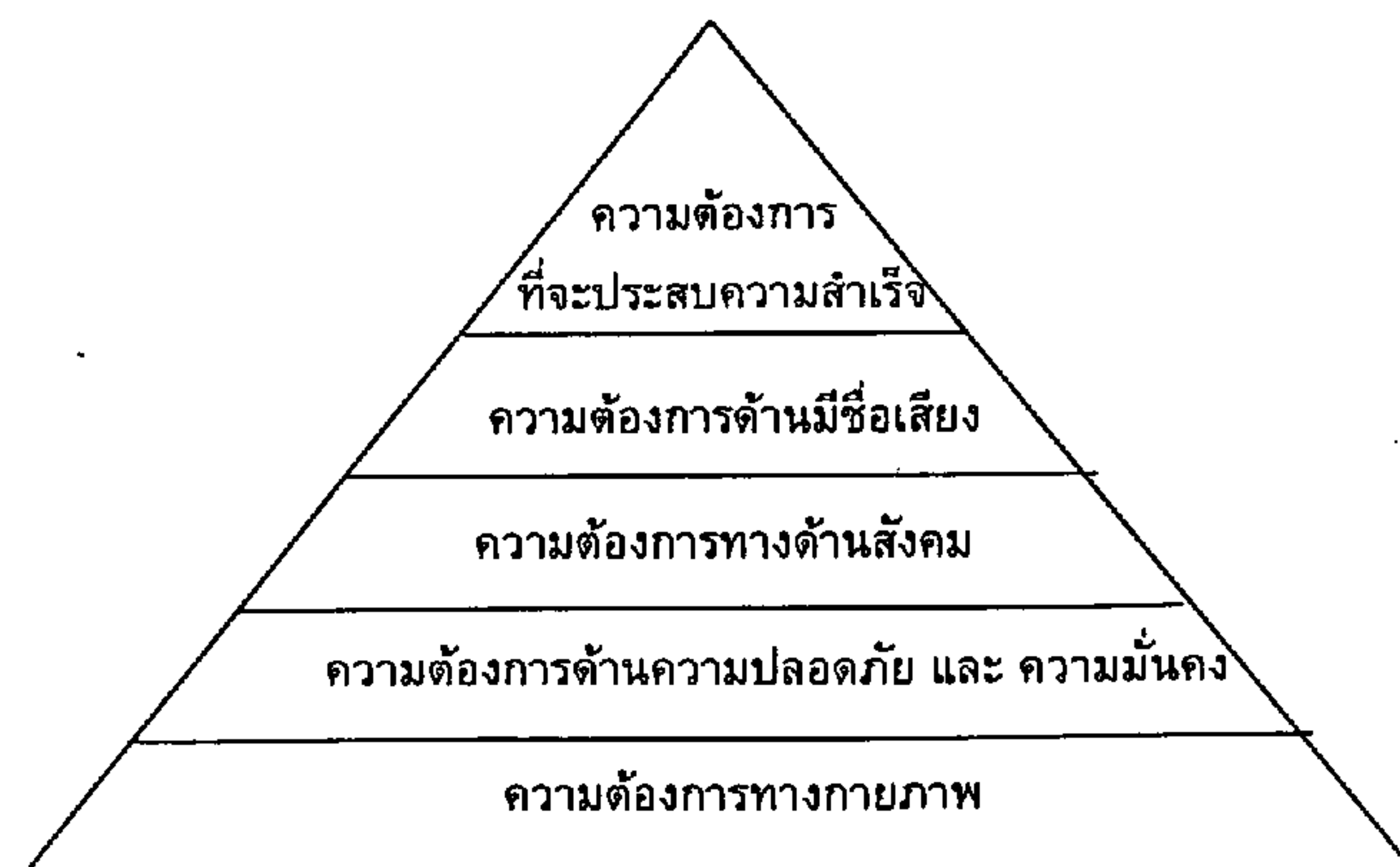
แนวคิดและ ทฤษฎี ของความผูกพันต่อองค์การ

การที่เจ้าหน้าที่ขององค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์การได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การในด้านต่าง ๆ องค์การจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล

1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม เอช.มาสโลว์ ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ ผู้เสนอทฤษฎีนี้คือ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้ (บรรยงค์ โดจินดา 2541: 252-254)

1.1.1 ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

1.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่สามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

1.1.3 ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปความต้องการอย่างอื่นอาจเกิดขึ้นมาได้ ในขั้นตอนนี้ขอให้ทำความเข้าใจกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ พอเป็นสังเขปคือ

1.1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการในปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ หรืออาหารน้ำ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคมการมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิตถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด (Survival)

1.1.3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางความปลอดภัยจึงหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงิน แก่คนงาน ในปัจจัยนี้จะเห็นว่า สหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่างๆจะพยายามให้เกิดการตอบความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานมากขึ้น ไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะให้เพิ่มด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่นๆด้วย

1.1.3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือรวมกับกลุ่มหรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ความต้องการเพื่อเป็นต้น

1.1.3.4 ความต้องการมีชื่อเสียง หรืออยากเด่นอยากดัง (Esteem needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป อันได้แก่ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ คงจะปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือสร้างจุดเด่นในเรื่องต่างๆ

1.1.3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs or self-fulfillment) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือเป็นความต้องการที่จะให้

เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นนักแสดง บางคนต้องการเป็นนักเขียนที่มีชื่อเสียง

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ

2. ทฤษฎีการจูงใจ

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก หรือที่เรียกกันว่า Motivation-Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two-Factor Theory of Motivation และ Dual Factor Theory นั้น (ปรียงค์ โตจินดา 2541 : 255-257) เป็นผลจากการศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น ตามที่มาสโลว์ที่เสนอไว้โดย เฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือพิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ เฮิร์ซเบิร์ก ได้ค้นคว้าทฤษฎีโดยสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200คน จาก 11 อุตสาหกรรมในฟิวด์เบิร์ก เพนซิลวาเนีย แล้วทำให้ผลงานวิจัยขึ้นมา มีสาระสำคัญคือ

2.1.1 จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene (ภาษาไทยมีผู้แปลว่า สุขปัจจัย หรือปัจจัยสุขอนามัย) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเหล่านี้ได้แก่

2.1.1.1 นโยบาย และการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)

2.1.1.2 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.1.1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Inter Personal Relations)

2.1.1.4 เงินเดือน (Salary)

2.1.1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)

2.1.2 จะมีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งหากว่าปัจจัยที่ว่านี้มีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้ เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factor เป็นปัจจัยที่จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือ

2.1.2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือเมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือทำอะไรได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจได้ว่าทำงานได้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.1.2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่างเช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้า ก็เท่ากับได้สนองความต้องการบุคคล

2.1.2.4 ลักษณะของงาน (The work itself) กล่าวคือลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ

2.1.2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง

โดยสรุป การศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์ก ที่เรียกว่า Hygiene Factors จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้นการจูงใจมักจะถือว่า สิ่งจูงใจด้านการเงิน (Money Incentive) การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและการลาออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งเป็นสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยจูงใจ หรือที่เฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factors ต่างหากที่เป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน

ตาราง 1 แสดงทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย	
ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม (Hygiene factors)	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivator factors)
คือขอบเขตสิ่งแวดล้อมของงาน Job context	เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเป็นความพอใจ
-ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	"Job content" ได้แก่ :
-การตรวจสอบงานหรือนิเทศงาน	-งานที่มีความหมายสำคัญต่อพนักงาน
-ความมั่นคง	-ความรู้สึกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
-สภาพงาน	-มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
-ชั่วโมงการทำงาน	-มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
-ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	และอาชีพ
-สิ่งแวดล้อมของที่ทำงาน อากาศ แสง เสียง	-ได้รับการยอมรับว่ามีผลงานดีมีประโยชน์
อุปกรณ์อำนวยความสะดวก	
-วันหยุด วันลา	
-การรักษาพยาบาลเป็นต้น	
-นโยบายของฝ่ายบริหารและรูปแบบการบังคับบัญชา	

นักทฤษฎีทางการจัดการชื่อ เฮอร์ซเบิร์ก ผู้นี้พยายามอธิบายเรื่องการจูงใจคนในข้อแตกต่างที่น่าสนใจคือ ได้แนะนำให้ทำความเข้าใจว่าปัจจัยจูงใจมีสองประเภท ที่ใช้จูงใจพนักงานประเภทแรก เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยที่สอง ถือเป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความพอใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) งานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้าของกิจการหน้าที่การงาน สิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน (Job Content) ส่วนปัจจัยสุขอนามัยสร้างสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Context) แต่ทั้งสองประเภทนี้จะขาดหายไปไม่ได้ มิฉะนั้นพนักงานจะไม่พอใจ ทำให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ

เฮอร์ซเบิร์ก สังเกตเห็นว่า หลายบริษัทมีผู้จัดการที่พยายามจะปรับปรุงปัจจัยสุขอนามัย โดยหวังว่าพนักงานจะได้รับการจูงใจให้ทำงานมากขึ้นแต่ผิดหวัง จึงขอแนะนำให้ใช้ปัจจัยที่แท้จริงจะดีกว่า เพราะจะได้รับการตอบสนองเชิงบวก นอกจากนี้ เฮอร์ซเบิร์ก ยังแนะนำวิธีปรับปรุงงาน (Job enrichment) การเพิ่มขยายงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) ซึ่งมีความคล้ายกันแต่ไม่เหมือนกันดังนี้

1. การปรับปรุงงาน (Job enrichment) เป็นวิธีการสร้างงานให้ท้าทายมากขึ้นโดยใช้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและอิสระในการทำงานมากกว่าเดิม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้นด้วยลักษณะของการปรับปรุงงานเป็นการเพิ่มภาระงาน (Tasks) ในแนวดิ่ง (Vertical)

2. การเพิ่มขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการเพิ่มขยายงานในทางระนาบ (Horizontal Extension) โดยให้พนักงานอื่นที่เหมือนกันหรือคล้ายกันกันมากกว่าเดิม ทำให้เกิดความรับผิดชอบสูงขึ้นและพัฒนาความสามารถในการทำงานของพวกเขาให้สูงขึ้นด้วย

3. การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) เป็นการสลับเปลี่ยนภาระงานระหว่างพนักงาน เพราะวิธีการนี้เป็นการเพิ่มความหลากหลายแต่ทำสายการทำงานได้เพียงอย่างเดียว (Adds variety, breaks monotony) ทำให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆในการทำงาน เข้าใจมิติใหม่ๆของงานอย่างเดียวกันและสามารถใช้งานแทนกันได้

การบริหารองค์กรทางธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย เฉพาะเรื่องการจูงใจโดยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ในลักษณะผสมผสาน หรือนำมาใช้โดยตรงนั้น ควรคำนึงถึงทัศนคติต่อการงานอาชีพ วัฒนธรรมในการทำงานและค่านิยมของคนไทยที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ และต้องงานที่พวกเขาทำอีกด้วย เช่นจากอาชีพไทยยามเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย จากพนักงานขับรถบรรทุก 10 ล้อ เป็น พชร.ปอพ. เป็นต้น หรือการเปลี่ยนงานจากพนักงานธนาคารเป็นพนักงานบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ การออกจากราชการเป็นพนักงานบริษัท เรื่องเหล่านี้จะเป็นตัวจูงใจให้พวกเขาออกจากงานที่ทำอยู่ และอะไรเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาทำงานอยู่กับเราได้ยาวนานๆ อย่างมีความสุข

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's Achievement motivation) (บรียงค์ โตจินดา 2541: 258-259)

เดวิด แมคเคลลแลนด์ ได้บอกวิธีกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงานดีขึ้น โดยให้พนักงานมี (1) ความปรารถนาความสำเร็จของงาน (2) ใฝ่หาอำนาจหน้าที่หรือ (3) ยินดีเข้าร่วมงานด้วยความรักและผูกพัน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของงานเพื่อทำความยินดีหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการที่จะมีอำนาจหน้าที่เพื่อจะบงการ สถานภาพ มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้ได้มิตรภาพและสัมพันธภาพทางสังคมกับผู้อื่นตัวอย่างเช่น พวกทุ่มเทให้กับงาน (Work aholics) จะมีความปรารถนาแรงกล้าในผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าต้องการอำนาจหน้าที่ สถานภาพหรือให้ใครมารักและผูกพัน บางคนจะมุ่งสร้างมิตรภาพได้เพื่อนพ้องผูกใจในงานโดยไม่คำนึงถึงการได้ตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นตามทฤษฎีของ แมคเคลลแลนด์ ที่จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนมี 3 วัตถุประสงค์ (APA) คือ

1. ต้องการความสำเร็จของงาน (Achievement) เป้าหมายคืองานที่ยากและท้าทาย คุณค่าและความสำเร็จของงานที่ทำอย่างมีอิสระและเชื่อมั่น
2. แสวงหาอำนาจหน้าที่ (Power) เชื้อระบบอำนาจขององค์กร รักษาคุณค่าของงานที่ทำยึดประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดมั่นความยุติธรรมไม่ลำเอียง
3. ต้องการความรักความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (Affiliation) แสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม หวังโอกาสที่จะได้รู้จักกับผู้อื่นเพื่อเป็นสะพานความเข้าใจที่ดีให้เป็นประโยชน์กับงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

การทำงานของบุคคลหนึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากความต้องการข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อดังกล่าวข้างต้น อาจทดสอบได้ด้วย McClelland's Thematic Apperception Test ว่าโน้มเอียงไปทางใด ผลของการศึกษาเรื่องการจูงใจของ แมคเคลแลนด์ พบว่าพวกมุ่งความสำเร็จไว้สูง (High-achievers) จะมีลักษณะเด่นพิเศษเฉพาะตัว เช่นมีความปรารถนาแรงกล้าที่จะทำงานให้ดี เพื่อเนื้อแท้ความเข้าใจมากกว่าความต้องการรางวัลจากผลงานนั้น พวกเขาเป็นกลุ่มที่รักความจริงจึงกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลโดยที่ทุกเรื่องต้องทำได้จริง คนประเภทนี้ต้องทราบผลการทำงานทันทีเพื่อจะได้รับความพอใจมากๆ เมื่อทราบว่างานสำเร็จด้วยดี ข้อมูลป้อนกลับที่แจ้งว่างานสำเร็จจะช่วยกระตุ้นให้ปรับปรุงงานและยกระดับเป้าหมายของงานให้สูงเด่นขึ้นเรื่อยๆ สมควรที่ผู้บริหารจะมุ่งหาพวกมุ่งความสำเร็จเหล่านี้ในองค์กรของตนให้พบแล้วให้ความเชื่อมั่นให้งานที่เหมาะสมแก่พวกเขาแล้วจะได้ผลงานที่ดีเพราะเราส่งเสริมคนที่มีแววดีให้งานเต็มความสามารถและได้รับความสำเร็จ

2.3 ทฤษฎีการจูงใจด้วยการเพิ่มพลังของ บี.เอฟ.สกินเนอร์ (Motivation by reinforcement: B.F.Skinner's)

ทฤษฎีนี้คิดค้นทดสอบโดยศาสตราจารย์ บี.เอฟ.สกินเนอร์ โดยใช้เงื่อนไขจากตัวผู้ปฏิบัติงาน (Operant conditioning) ที่ว่าพฤติกรรมที่ถูกจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้และได้รับอิทธิพลจากการให้รางวัลหรือจากการถูกลงโทษในประสบการณ์คล้ายๆกันที่บุคคลนั้นได้ผ่านมา พฤติกรรม 3 ชนิดที่ผู้บริหารพึงเลือกนำมาใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน มีดังนี้

1. ระบบการให้รางวัล (เพิ่มพลังในเชิงบวก) ใช้ระบบ 3 Ps' คือ Praise Pay และ Promotion แล้วกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำเช่นนั้นอีกจะได้รางวัล
2. ถ้าพนักงานทำผิดและถูกลงโทษ(เพิ่มพลังในเชิงลบ)ควรกระทำอย่างมีขั้นตอน
3. ผู้บริหารทำไม่รู้ไม่เห็นเสียบ้างในบางเรื่องที่พนักงานทำผิดหรือบกพร่อง จึงมีผู้กล่าวเปรียบเทียบกับ "ผู้บริหารควรหลับตาเสียบ้างในบางครั้ง" หรือ "โง่ไม่เป็น เป็นใหญ่ยาก"

2.4 ทฤษฎี X, Y ของ ศาสตราจารย์ ดักลาส แมคเกรเกอร์ แห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ McGregor's theory X, Y)

ในปี ค.ศ 1957 (พ.ศ. 2500) ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้เสนอแนวความคิดว่า การกระทำใดๆ เชิงบริหารเกิดขึ้นโดยตรงจากหลักการใดหลักการหนึ่งของทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ผู้บริหารนั้นยึดมั่นอยู่ แสดงออกมาใน การบริหารบุคคลพฤติกรรมในการวินิจฉัยสั่งการการบังคับบัญชาให้คนทำงาน รวมถึงการวางรูปแบบโครงสร้างขององค์การและการจัดหน่วยงานในองค์การ ล้วนแล้วมาจากแนวทางพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสิ้น จึงมีข้อสมมติหลายประการที่เป็น “เค้าเงื่อน” (Implicit) มากกว่าเป็น “ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน” (Explicit) แต่ข้อสมมติเหล่านี้อาจจะแสดงให้เห็นจากการสังเกตแบบต่างๆของการกระทำที่ผู้บริหารได้นำมาใช้จัดการงานซึ่งมาจากอิทธิพลของทฤษฎีต่างๆ ที่ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี X และ Y ซึ่งเป็นสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับคนและรูปแบบหรือวิธีจูงใจคนให้ทำงานโดยมีข้อแตกต่างกันดังนี้

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนทั่ว ๆ ไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้	1. งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน
2. ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและจะเฝ้าหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด	2. จริง ๆ แล้วคนไม่เกียจคร้าน แต่ที่เขาเกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ
3. ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอและบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้าง เพื่อให้ทำงาน	3. คนโดยทั่วไป จะกระทำการใดได้ด้วยวิธีของตนเองเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับมอบหมายให้ทำ
	4. ทุกคนต่างมีศักยภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมบางประการ ที่พวกเขาพยายามเรียนรู้เพื่อยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขา มีมโนคติ มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้
* ด้วยสมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องกำกับดูแลควบคุมพนักงานอยู่เสมอ	* ด้วยสมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานและช่วยพวกเขาให้ใช้ศักยภาพทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การของหน่วยงานและของเขาเอง

สรุปว่า เป็นทฤษฎีที่มองคนต่างไปคนละแบบ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้เกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎี X จะอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์กร ในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X ส่วนทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของความต้องการสนองความต้องการระดับสูง (ความต้องการด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต)

ถ้าจะเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ของเฮิร์ชเบิร์ก และของแมคเกรเกอร์ แล้วจะเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer

มาสโลว์	เฮิร์ชเบิร์ก	แมคเกรเกอร์
ความต้องการระดับสูง -ความสำเร็จ -เกียรติยศชื่อเสียง	ปัจจัยจูงใจ -ความสำเร็จ -การยอมรับ -ความก้าวหน้า -ลักษณะงาน	ทฤษฎี Y -ความพึงพอใจในชื่อเสียง -ความต้องการความสำเร็จ -ความรับผิดชอบ -ความคิดริเริ่ม -การแนะนำ และการควบคุมตัวเอง
ความต้องการระดับต่ำ -สังคม -ความปลอดภัย -ทางร่างกาย	ปัจจัยสุขอนามัย -นโยบายการบริหาร -การปกครองบังคับบัญชา -ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -เงินเดือน -สภาพการทำงาน	ทฤษฎี X -ความมั่นคง -ต้องการนำ -ต้องการบังคับบัญชาให้ทำงาน

2.5 ทฤษฎี Side – bet Theory เบคเกอร์ (Becker, 1960 โสภา ทรัพย์อุดมมาก 2533 :18) ได้สร้าง Side – bet Theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward – cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side – bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการ

ลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้ อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะ ลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมจะสูญเสียดำเนินไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

2.6 ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. อร่าม ศิริพันธุ์. ม.ป.ป. : 7) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (existence : E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness : R) คือ ความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตน ในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

2.7 ทฤษฎีความต้องการของ Cooper คูเปอร์ (Cooper, 1958: 31 – 33) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป - กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สเติร์ (Steers:1977) ได้เสนอแบบจำลองถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษารายได้ ระยะ เวลาปฏิบัติงาน
2. ลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มที่มีความเชื่อถือต่อองค์กร
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
 - 1.2 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
 - 1.3 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร
 - 1.4 การพิจารณาความดีความชอบ
 - 1.5 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

เมวเดย์ และเพื่อน (Mowday et al. 1982: นงเยาว์ แก้วมรกต 2542: 21) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

จิระจิตต์ ราคา (2525 : 76) ได้กำหนดปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเอง โดยแบ่งเป็นเป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล ความสามารถ และบทบาทในการทำงาน

2. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแบ่งเป็นโครงสร้างของงาน สิ่งจูงใจ การกระจายการตัดสินใจ การเน้นย้ำความสำเร็จในการทำงาน ระบบการพัฒนา ความมั่นคงในการทำงาน ความเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้ง การได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นขององค์กร

อวยพร ประพาศธรรม (2537 : 36) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายในงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอกงาน ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า

สรุปความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กรนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้เกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดซึ่งความรู้สึกนี้จะส่งผลให้ผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงาน รวมถึงการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน ทั้งนี้ความผูกพันองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของบรรยากาศองค์กร ซึ่งใช้หลักการและเหตุผล ใกล้เคียงๆ กัน ซึ่งจะกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัยครั้งนี้คือคำว่าบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) นั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพนนี และพิวจ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2535:330: อ้างอิงจาก Payne and Pugh n.d.) บรรยากาศองค์กรเป็นผลมาจากตอบสนองหรือความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์กรกับเป้าหมาย ความต้องการและความสามารถของบุคคล หรือของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้มีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์กร

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิกาน. 2536:298; อ้างอิงจาก Forehand and Gilmer,n.d.)ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์กรไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง

กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์การนั้นแตกต่างจากองค์การอื่น และลักษณะขององค์การดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

เดสส์เลอร์ (Dessler.1976:417) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าหมายถึงความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

กิปสัน และคนอื่นๆ (Gibson and other1991:744) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรับรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

สตีเยร์ (กนกพร วรมานะกุล 2542:12; อ้างอิงว่า Steers n.d.) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ ดังนี้ บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะ (Characteristic) ของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ (Perceive) ว่าองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไรบ้าง ถึงแม้ว่าผู้บริหารได้พยายามให้ความใส่ใจต่อพนักงาน (Employee-centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การเป็นแบบเผด็จการ พฤติกรรมของพวกเขาก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian)

สมยศ นาวิการ (2540:192) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์การว่า เป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพวกเขา

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2540:278) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่ระดับการทำงานหรือปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

บรรยากาศองค์การ ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้สามารถสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศองค์การ จะหมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อยๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การและมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540:541)

จากความหมายของบรรยากาศองค์การ ตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้กล่าวโดยสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคลากร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและต่อองค์การของตน เช่น การรับรู้ด้านโครงสร้างขององค์การ การให้รางวัลหรือผลตอบแทน กฎและระเบียบวินัยขององค์การ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านั้นไม่

ว่าจะเป็นการรับรู้โดยตรงหรือโดยอ้อมจะสามารถบอกได้ว่า องค์การมีบรรยากาศแบบใด โดยบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีมาตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์ เป็นทฤษฎีการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคคลตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2542: 47 อ้างอิงจาก Tayler. N.d.) โดยบุคคลดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์การ การแบ่งงานกันทำ ความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน การจัดโครงสร้างองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ อันได้แก่ บรรยากาศองค์การบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างได้อย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขาหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิกาน 2525: 330)

ในปี 1963 อัลปิน และครอฟท์ (กนกพร-วนมานะกุล 2542: 14; อ้างอิงจาก Halpin and Croft. N.d.) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศที่มีชื่อว่า QCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งจากการศึกษาได้สรุปว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับดังบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์การ
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

จากปัจจัย 8 ประการดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความคาดหวังรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การ จะมีผลทำให้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันไปรวมทั้งมีผลกระทบต่อการรับรู้ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากร

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2535 : 243 – 245) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานได้ทำ โดยทั่วไปมักเป็นรูปของเงิน ความจริงอาจเป็นค่าตอบแทนในรูปอื่น เช่นสวัสดิการและบริการที่หน่วยงานจัดให้ อย่างไรก็ตาม เงินเป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณมากหรือน้อย พนักงานจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวน มากน้อยของการจ่ายที่แต่ละคนได้รับ และเปรียบเทียบกับงานที่ตนเองได้ทำ นอกจากนี้ ก็ยังเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่ทำงานชนิดเดียวกัน ความรู้ในระดับเดียวกัน ประสบการณ์พอกันด้วย เป็นที่แน่นอนว่าพนักงานทุกคนในหน่วยงาน ต้องการค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรมสำหรับทุกคน และให้มีคุณค่าเหมาะสมกับงานที่ทำให้กับองค์กรมีค่าศัพท์ หลายคำที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนคือ ⁽¹⁾

1. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึงการจ่ายเงินให้กับพนักงานเป็น ค่าตอบแทน รวมทั้งสิ่งอื่นที่มีใช้ตัวเงิน เป็นคำที่มีความหมายกว้างที่สุด

2. ค่าจ้าง (Wages) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะที่เป็นตัวเงิน ค่าจ้างคำนวณจาก ฐานของเวลา เช่นจ่ายเป็นรายวัน รายชั่วโมง

3. เงินเดือน (Salaries) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้เป็นตัวเงินเหมือนค่าจ้าง แต่จ่าย เหมาให้เป็นเงินเดือนหรือรายปี

4. อัตราค่าจ้าง (Pay Rate) เป็นอัตราค่าตอบแทนที่คิดจากหน่วยเวลาที่ทำงานหรือ หน่วยของผลผลิตที่ทำได้ ถ้าคิดเป็นต่อวันและต่อชั่วโมงที่ทำงานก็เป็นค่าจ้าง ถ้าเป็นต่อเดือนก็ เป็นเงินเดือน ถ้าคิดเป็นผลงานเรียกว่า Piece Rate การจ่ายค่าจ้างตามผลงาน มักรู้จักกันว่า เป็นการจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ (Incentive Plans) คือถ้าทำได้มากกว่ามาตรฐานก็จะได้ค่าจ้างต่อ ขั้นที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น

5. ค่านายหน้า (Commission) มักใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานขาย คล้ายกันมากกับการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน (Piece rate) เพียงแต่ว่าค่านายหน้ามักคิดจาก ยอดเงินไม่คิดจากผลผลิต

6. โบนัส (Bonus) เป็นค่าตอบแทนพิเศษมี 2 แบบ คือ โบนัสที่ให้ในการที่มีผลการ ปฏิบัติงานดี (Production Bonus) นับเป็นการจ่ายค่าจ้างแบบจูงใจ (Incentive Plans) รูปหนึ่ง อีกแบบหนึ่งเป็นโบนัสที่ให้ในโอกาสพิเศษ โดยไม่มีข้อผูกพันกับผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เช่นจ่ายเงินเดือนให้ในโอกาสขึ้นปีใหม่

7. รายรับ (Earning) เป็นจำนวนเงินทั้งหมดที่พนักงานได้รับ รวมทั้งค่าทำงาน ล่วงเวลา เงินค่านายหน้า ค่าโบนัสและอื่น ๆ เพราะฉะนั้นรายรับ จึงอาจมากกว่าค่าจ้างหรือ เงินเดือน

8. ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages) หมายถึง อำนาจซื้อ (Purchasing Power) เป็นการ กล่าวถึงค่าจ้าง เพื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ (Cost of Living) มักใช้คำนี้เสมอในการเจรจา ต่อรองขอค่าจ้างเพิ่ม

9. การปรับค่าจ้าง (Escalator) เกี่ยวเนื่องกับคำว่าค่าจ้างที่แท้จริง คือเป็นการปรับค่าจ้างโดยอัตโนมัติ อาจเนื่องมาจากค่าครองชีพ หรือมีปัจจัยอื่นที่ได้ตกลงกันไว้ ถ้าปัจจัยนั้นเปลี่ยนแปลงค่าจ้างก็ต้องปรับปรุงตาม

10. ประโยชน์และบริการ (Benefits and Services) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และบริการ อาจจะเป็นรูปตัวเงินหรือบริการที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีอะไรผูกพันกับผลการปฏิบัติงานเป็นการจ่ายให้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2535 : 243 – 245) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงไม่ได้แสดงถึงกระบวนการของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกันเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเป็นสมาชิก เป็นที่รวมของการมีส่วนร่วมในความคิดเห็นและบทบาทที่แตกต่างกัน คนต้องการมีสังคมและอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม คนต้องการมีสังคมและอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม คนจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในด้านการทำงาน ถ้าสามารถทำงานเป็นทีม หรือกลุ่มได้และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและประสิทธิภาพขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลรวมของการปฏิบัติ ความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกัน ทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ความร่วมมือการเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาและการจูงใจ ซึ่งกันและกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) เป็นผลขององค์ประกอบของบุคคลที่มีต่อกัน 3 ประการคือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย

1.1.1 เป้าหมายของความต้องการของบุคคลนั้น เช่น ความต้องการความสุข ความรัก ชื่อเสียงเกียรติยศและความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

1.1.2 ความเชื่อและศรัทธาระเบียบประเพณีที่บุคคลนั้นยึดถือ

1.1.3 ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลนั้น

1.1.4 ค่านิยมที่บุคคลนั้นยึดถือ

1.2 ความนึกคิดเกี่ยวกับตน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ

1.3 ตัวกำหนดอื่นที่จูงใจให้คนกระทำพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความต้องการเป็นสมาชิกร่วมกัน ที่ทำให้บุคคลเข้าหากัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO-Fundamentals Interpersonal Relation Orientation) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ

2.1 การรวมกลุ่ม (Inclusion) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์และสังสรรค์กับบุคคลอื่น

2.2 การควบคุมใกล้ชิด (Control) เป็นความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความพึงพอใจซึ่งกันและกันโดยการสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยความเคารพในหน้าที่และสิทธิของเรา

2.3 ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เป็นความต้องการด้านความรักใคร่และพึงพอใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดกลุ่มขึ้น การเข้ามารวมกันจะเกิดขึ้น บุคคลจะผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม การเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดความควบคุมใกล้ชิดและเกิดความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน สมาชิกจะพยายามสร้างสถานการณ์ที่จะไปสู่ความรักใคร่ในกลุ่ม เพื่อให้เกิดสภาพที่จะอยู่รวมกันได้

3. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่กล่าวถึงการสนับสนุนจากสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ติดต่อกันและมีส่วนร่วมกันใน 4 ประการคือ

3.1 การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจและรักใคร่ชอบพ

3.2 ความช่วยเหลือกันทางวัตถุและการให้บริการ

3.3 การให้ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งรอบข้าง

3.4 การให้การประเมินผลจากข่าวสาร

ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถที่แต่ละคนจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือลูกคำ ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีดังนี้

2. รู้จักและไว้วางใจในบุคคลอื่น การรู้จักบุคคลอื่นยังไม่เพียงพอ การไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย

3. การติดต่อกับบุคคลอย่างตรงไปตรงมาและถูกต้อง ไม่มีความลำเอียง

4. การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลร่วมกัน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่บทบาทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย

2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน

3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพัน และศรัทธาต่อหน่วยงาน
7. มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ
8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
9. ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
10. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ
12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดีผู้ที่อยู่ในองค์การได้นาน ๆ มีความผูกพันต่อองค์การ มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์การ จึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1. เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเรา
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา
4. อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจและเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความผิดหรือขัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสติงเจอร์ (อ้างศักดิ์ เจริญสุข 2526: 30 อ้างอิงจาก Litwin and Stinger. N.d.) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยจัดให้นักเรียนจำนวน 45 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ให้เข้าไปทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศแตกต่างกันออกไป 3 แบบ คือ โครงสร้างธุรกิจแบบเผด็จการ (Authoritarian Structure Business) โครงสร้างธุรกิจแบบประชาธิปไตย (Democratic Friendly Business) และโครงสร้างแบบใฝ่สัมฤทธิ์ (Achieving Business) โดยใช้

เกมส์ธุรกิจ (Business Games) เป็นเครื่องมือทดลอง ปรากฏผลว่าบรรยากาศแบบฝึลสัมฤทธิ์ เล่นเกมส์ได้ดีที่สุด และบรรยากาศประชาธิปไตยแสดงออกถึงความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

Litwin และ Stinger ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นมิติไว้ดังนี้ (French and others. 1985: 532-533)

1. มิติทางโครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้นๆ
2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ
3. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึงการรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นดีกว่าการลงโทษ โดยรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงานและความผูกพันลดความหวาดกลัวและความล้มเหลวในการทำงาน
4. มิติทางความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึงการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ภายในองค์การ และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
5. มิติทางความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน
6. มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉยไม่เอาใจใส่
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึงการรับรู้ถึงความสำคัญและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน
8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียว การรับรู้ถึงความ เป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Gibson ได้ประมวลความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การตามตารางต่อไปนี (ธำรงค์ศักดิ์ เจริญสุข 2526: 19-20)

ตาราง 4 แสดงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี / แนวความคิด	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการ กำหนดสายงานบังคับบัญชา ไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวัตวาร์ด (Woodward) ลอเรนซ์ (Lowrence) และลอชซ์ (Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและ เทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศ องค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับ บัญชาของล็อกฮีด (Lockheed of Control Model)	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับ บัญชา	ใช้มาตรประเมินค่าของ องค์ประกอบสำคัญ เช่นระดับ ของการฝึกอบรมสภาพแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการ ตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความ ไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของไลเกิร์ต (Likert (system 4))	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์ กับการมีส่วนร่วม การติดต่อ สื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบ ปรึกษาหารือนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความ รับผิดชอบในการงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานและความพึงพอใจของ บุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองตอบ บุคคลในด้านความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสใน ความก้าวหน้า
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)	การบริหารงานที่ดีที่สุด เพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการ กำหนดสายงานบังคับบัญชา ไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ

ที่มา : ชำรงศักดิ์ เจริญสุข (ม.ป.ป.) บรรยายการองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา
6: 19-20.

กลุ่มของแคมเบลล์ และบีทตี้ (Cambell and Beaty) และกลุ่มของ พริทชาร์ด และ
คาราส์ค (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535: 330 อ้างอิงจาก Pritchard and Kara sick
1973) ได้เสนอมิติของบรรยายการองค์การ 10 ประการดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) ซึ่งหมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ
(Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward – Punishment
Relationship) หมายถึงความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือ
ความชอบพออื่นๆ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) คือความมากน้อยของ
การส่งมอบอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) เป็นความปรารถนาของ
คนในองค์การที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and Development
Emphasis) หมายถึงความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการฝึกอบรม
และพัฒนาที่เหมาะสม ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) ความมากน้อยของแรง
กดดันต่างๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงของบุคลากรในองค์การ
6. การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึง
ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์การพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากัน
อย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน
7. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) เป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ
ว่าเป็นองค์การที่ดีและเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย
8. การยอมรับและการส่งกลับข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึงการที่
บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือ
คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

สรุปบรรยายการองค์การ

สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถเป็นตัวบ่งชี้ถึงบรรยายการองค์การจะมีผลโดยทั้ง
ทางตรงและทางอ้อมของพนักงานในองค์การซึ่งบรรยายการองค์การนี้จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญ
อย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ประวัติบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ประวัติความเป็นมา

บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด (Tait Mobile Radio Co.,Ltd.) เป็นบริษัทสาขาของบริษัท เทท อิเล็กทรอนิกส์ (Tait Electronic Co.,Ltd) ประเทศนิวซีแลนด์ซึ่งทำการเปิดสาขาในประเทศไทย เมื่อปี 2538 ณ ที่ทำการอาคารสุวรรณทาวเวอร์ สีสม บางรัก

ปี 2544 บริษัทได้ใบรับรองมาตรฐาน ISO9001 version 2000 จากสถาบัน UKAS ส่งผลถึงการควบคุมภาพมาตรฐานที่ดีในสินค้าและ บริการ ของบริษัท

การดำเนินงานของบริษัท

บริษัทประกอบธุรกิจด้านโทรคมนาคม ประเภท ระบบวิทยุสื่อสาร ทั้งระบบเครื่องลูกข่าย และระบบเครื่องแม่ข่าย ได้แก่

1. ระบบวิทยุสื่อสารทั่วไป Conventional Radio คือระบบวิทยุสื่อสารรับส่งสองทิศทาง (Two way radio) ซึ่งเป็นระบบที่นิยมกันมากในระบบวิทยุสื่อสาร มีลูกค้าทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ที่มีใบอนุญาตให้ใช้ความถี่ได้รวมถึงใช้ในการประกอบธุรกิจ บริการประชาชนอันได้แก่ วิทยุสื่อสารรถแท็กซี่

2. ระบบวิทยุทรังก์ (Trunk radio) ซึ่งเป็นระบบวิทยุสื่อสารเฉพาะกลุ่มระบบเช่าใช้จากผู้ให้บริการที่ได้รับสัมปทานจากภาครัฐซึ่งมีเครือข่ายสัญญาณครอบคลุมทั่วประเทศ และยังสามารถที่จะติดต่อกับระบบโทรศัพท์พื้นฐานและระบบโทรเคลื่อนที่ได้

3. ระบบวิทยุสื่อสารสำหรับประชาชนทั่วไป (Citizen Band) ในย่านความถี่ 245 MHz ซึ่งเป็นย่านความถี่ที่กรมไปรษณีย์และโทรเลข อนุญาต ให้ใช้ได้สำหรับประชาชนทั่วไป โดยไม่ต้องมีใบอนุญาต ซึ่งผู้ใช้ส่วนใหญ่ได้แก่ประชาชนตามบ้านเรือนทั่วไป และตามบริษัทห้างร้าน เช่นหน่วยงานรักษาความปลอดภัย

4. ระบบสถานีกระจายสัญญาณ (Base Station) และระบบทวนสัญญาณ (Repeater) เป็นระบบเครื่องแม่ข่ายเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในระยะไกล

5. ระบบงานวิทยุสื่อสารสำหรับงานเฉพาะด้านเช่นการส่งสัญญาณในรูปแบบของข้อมูล (Data Radio)

เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทจะมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและต่อเนื่องให้ความสำคัญกับลูกค้าและบุคลากรและส่งเสริมให้มีการสร้างเสริมศักยภาพของบริษัทในทุก ๆ ด้านเพื่อการแข่งขันในภาคธุรกิจของบริษัท และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดีที่สุด และเพื่อความมั่นคงของบุคลากร

หน่วยงานต่าง ๆภายในบริษัท

ภายในองค์กรของบริษัทประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆซึ่งทำ ๆหน้าที่แตกต่างกันไป
ดังนี้

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ

มีหน้าที่คอยรับผิดชอบเรื่องการจ้กสรรหาบุคลากร ตรวจสอบและควบคุมกฎระเบียบ
ของบริษัทและยังคอยดูแลเรื่องสวัสดิภาพ และผลตอบแทนของพนักงาน

ฝ่ายบัญชีและการเงิน

มีหน้าที่ดูแลเรื่องการเงินและทรัพย์สินของบริษัทตลอดจนคอยดูแลระบบสินค้าคงคลัง
ของบริษัทรวมถึงการสั่งสินค้า

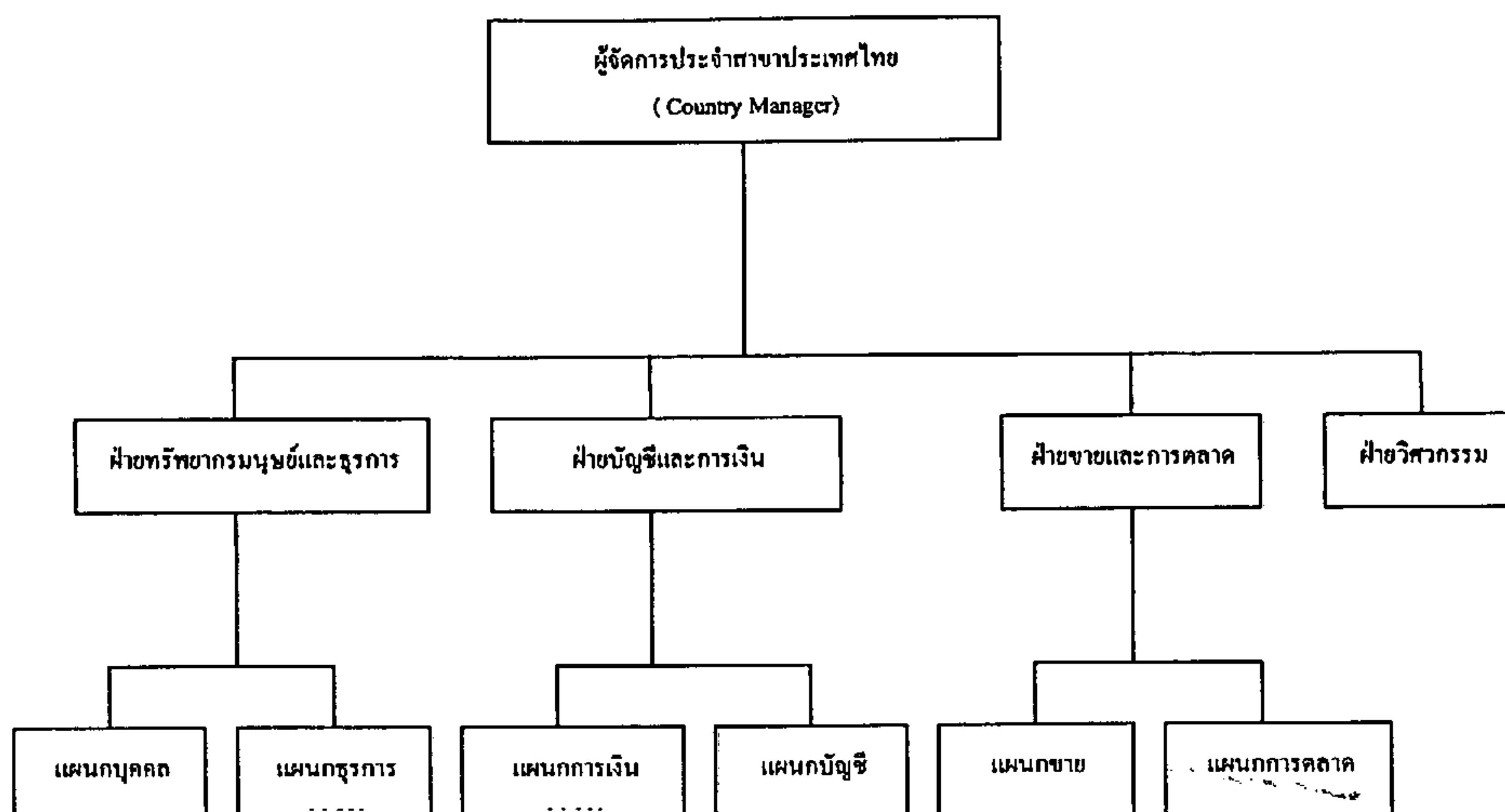
ฝ่ายขายและการตลาด

มีหน้าที่นำเสนอสินค้าของบริษัท และส่งเสริมการตลาดตลอดจนให้บริการแนะนำและให้
ความรู้แก่ลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับสินค้าของบริษัท

ฝ่ายวิศวกรรม

มีหน้าที่ตอบสนองลูกค้าและให้บริการทางด้านเทคนิค รวมถึงการติดตั้ง และซ่อมบำรุง
สินค้าของบริษัท ให้บริการหลังการขาย ตลอดจนให้ความรู้ทางด้านเทคนิคต่าง ๆที่ลูกค้า
ต้องการฝ่ายบริหารงาน มีหน้าที่คอยดูแลและวางแผนงานในฝ่ายต่าง ๆและหน่วยงานด้าน
ต่าง ๆที่ดำเนินธุรกิจ

ผังและโครงสร้างองค์กร



ภาพประกอบ 3 แสดงผังองค์กรบริษัท เทท โมบาย เรดิโอจำกัด

สรุป บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานมีบุคลากรที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของบริษัทให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับลูกค้า และบุคลากร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968: 148-149) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของหญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ จำนวน 19 คน โดยใช้แบบทดสอบถามบรรยากาศองค์กร Improved Organizational Climate Questionnaire (IOCQ) ของ Litwin และ Stringer พบว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้มีดังนี้

- มิติโครงสร้างองค์กรอยู่ภายในระดับสูงมากและมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับ

ในองค์การมีจิตความรับผิดชอบและจิตความเสียภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มีจิตมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

- จิตการสนับสนุนและจิตความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ
- จิตความอบอุ่นและจิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานตามการรับรู้ของหญิงบริการเหล่านี้ เป็นบรรยากาศที่เยือกเย็นและไม่เป็นมิตร เพราะไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนากลุ่มทำงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968: 103) ได้ทำการทดลองให้นักศึกษา จำนวน 45 คน เข้าไปทำงานในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับเรดาร์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งสองคน พบว่า บรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศแบบเป็นมิตร (Democratic – Friendly Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานของพนักงานสูงสุด

คัชคา และเคิร์ค (Kaczka and Kirk, 1968: 270) ได้ทำการวิจัยและพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Centered Climate) จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าแม้ว่าจะไม่ใช่ทุกกรณีเสมอไป อย่างไรก็ตาม บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะก่อให้เกิดความพอใจที่มากกว่าในแง่ของสังคมและจิตวิทยา

ดักลาส (Douglas 1979 : 754) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดบรรยากาศองค์การเพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการออกแบบสอบถามที่ชื่อว่า The Litwin and Stringer's IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ของผู้นำศาสนาจำนวน 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในประเทศแคนาดา แล้วนำผลไปจัดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศองค์การ 9 มิติ และได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล จิตความอบอุ่น จิตการสนับสนุน จิตมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจิตความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก
2. บรรยากาศองค์การในจิตความรับผิดชอบ จิตความเสียภัยและจิตความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นลบ จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผู้มีหน้าที่บริหารและจัดการโบสถ์ ควรศึกษาเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การในแนวทางที่สร้างสรรค์มากขึ้น

พริทชาร์ด และคาราสิค (Prichard and Karasick 1979: 118) พบว่า ลักษณะของบรรยากาศที่มีการสนับสนุนสูง มีความสัมพันธ์กับความใจในงานสูงด้วย

ออร์เพน (Orpen 1994:770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานโดยการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงิน จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศ

องค์การแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต่องานเป็นไปในทางบวก

บราวน์ และเลห์ (Brown and Leigh 1996: 358-368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การ จากการรับรู้บรรยากาศองค์การทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยในประเทศ

ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทรนของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ระดับมาก พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกศรี คีรีเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษตร พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานลักษณะงานที่ทำหาYangงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษร ดวงสว่าง (2540: 121-122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานที่ ปตท. เงินเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้น ตัวแปร การศึกษาจะมีทิศทางเป็นลบ ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เท่ากับ .5574 มีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเท่ากับ -.27068 และมีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงเท่ากับ .77364

✓ กรกฎ พลพานิช (2540: 56-67) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 242 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้

กลุ่มข้าราชการพยาบาล ร.พ.ตากสิน จำนวน 447 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุเงินเดือน ที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการสนับสนุนจากเครือญาติ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเป็นอิสระของ พนักงาน โอกาสก้าวหน้า ฯลฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ข้าราชการพยาบาล ร.พ.ตากสิน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้านคะแนนเฉลี่ยประมาณ 3.69

✓✓ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) โดยทำการศึกษาวิจัย โดยใช้พนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) จำนวน 417 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านบทบาท ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีโอกาสนำหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทศนคติของผู้ร่วมงาน ระบบพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540: 91+92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนในระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงานงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พิพัฒน์ พสุธราชติ (2541: 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษาโดยใช้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศอายุ สถานภาพสมรส และการมีบุตร การศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน ไม่ใช่

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรได้แก่ ระดับของการลงทุน การยึดเหนี่ยวของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ การสื่อสารในองค์กร และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้การศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาโดยใช้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ข้าราชการ การสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัยค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 170 คน ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) เมื่อกำหนดขนาดตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ .05 (บุญธรรม กิจปรีดีบริสุทธิ์, 2543: 88) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 119 และสำรองไว้ 5 % ของกลุ่มตัวอย่างเผื่อในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ได้เท่ากับ 6 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 125 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{170}{1 + 170 (0.05)^2}$$
$$n = 119$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อน

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 119 คน สุ่ม 6 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 125 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณทั้งหมด 125 คน โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก ในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จำแนกตามฝ่ายคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543: 55-56)

$$f_s = \frac{n_s}{N_s} = \frac{n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
 n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
 N_s แทน ขนาดของกลุ่มประชากรของแต่ละชั้นภูมิ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 5 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ณ พฤษภาคม พ.ศ.2546

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
1. ฝ่ายบริหาร	10	7
2. ฝ่ายงานขาย / ตลาด	70	52
3. ฝ่ายวิศวกรรม	52	38
4. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	28	21
5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ	10	7
รวมพนักงานทั้งหมด	170	125

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2546 แผนกบุคคล บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ขั้นที่ 2. การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้จัดการแต่ละฝ่ายแจกพนักงานตามความสะดวก ตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2 สร้างแบบสอบถาม โดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานบรรยากาศองค์กร และความผูกพันองค์กร
- 3 รูปแบบของแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบให้ตรวจรายการ (Check list)

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เป็นลักษณะปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 110) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

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

ตาราง 6 แสดงการสรุปเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปแก้ไขปรับปรุง ตามคำแนะนำของประธานและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความได้มาตรฐานของเนื้อหาเพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้ (Tryout)

6. นำแบบสอบถามในขั้นที่ 5 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544: 127) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810
 2. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.780
 3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.812
- ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.810

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

1.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน

1.2 นำแบบสอบถามจำนวน 125 ตัวอย่าง พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปมอบให้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ โดยผ่านทางผู้จัดการแผนก และเก็บรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจาก หนังสือวารสารวิชาการ และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยของผู้วิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

3.1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 255)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 255) โดยใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของชุดคำถาม (Reliability of The Test) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538: 125-126) ดังนี้

สูตร

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อของชุดคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน ผลรวมคะแนนของความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของคำถามทั้งหมดในชุดคำถาม

3.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213-218) กรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (S_1^2, S_2^2) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.3.2 ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268)

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

F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่า จะมีนัยสำคัญ ณ ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ก็ต่อเมื่อค่า F ที่คำนวณจากสูตร F มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าเกณฑ์

MS_b แทน $SS_b / (k-1)$

MS_w แทน $SS_w / (n-k)$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of squares)

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within group sum of squares)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(k-1) แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)

(n-k) แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

3.3.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 161)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \text{ โดยที่ } n = \sum_{i=1}^k n_i$$

$$\text{โดยที่ } \begin{matrix} n_i & \neq & n_j \\ r & = & n - k \end{matrix}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

3.3.4 หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Coefficient) (บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543: 346) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 437) คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ (ศิริชัย กาญจนวสี, ทวีรัตน์ ปิทยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุขโข) ดังนี้

<u>ค่าระดับความสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
0.71 - 1.00	สูง
0.30 - 0.70	ปานกลาง
0.01 - 0.29	ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	ผู้บริโภครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ในตาราง F – test)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยเสนอในรูปแบบของความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติ

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	60	48.00
หญิง	65	52.00
รวม	125	100.00
2. อายุ		
18 – 27 ปี	9	7.20
28 – 37 ปี	36	28.80
38 – 47 ปี	31	24.80
48 ปีขึ้นไป	49	39.20
รวม	125	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	23.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	48.00
สูงกว่าปริญญาตรี	36	28.80
รวม	125	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	149	37.25
10,001 – 20,000 บาท	90	22.50
20,001 – 30,000 บาท	72	18.00
30,001 – 40,000 บาท	38	9.50
มากกว่า 40,001 บาท	51	12.75
รวม	125	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 – 3 ปี	40	32.00
4 – 6 ปี	60	48.00
7 ขึ้นไป	25	20.00
รวม	125	100.00

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเพศชายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

อายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ อายุ 28 – 37 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และอายุ 18 – 27 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20

รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 รายได้มากกว่า 40,001 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ 1 – 3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

สรุปได้ว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุ 48 ปีขึ้นไป การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี

ตาราง 8 แสดงการจัดกลุ่มจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมกลุ่มใหม่ จำแนกตามอายุ

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 37 ปี	45	36.00
38 – 47 ปี	31	24.80
48 ปีขึ้นไป	49	39.20
รวม	125	100.00

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเพศชายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

อายุ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ อายุ ต่ำกว่า 38 ปี จำนวน 45 คน เนื่องจากพนักงานช่วงอายุ 18-37 ปีมีข้อมูลในช่วงปริมาณน้อยไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จึงทำการปรับช่วงข้อมูลใหม่เป็นต่ำกว่า 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 สรุปได้ว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุ 48 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ปรากฏผล ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรวมทุกด้าน

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความมีอิสระในงาน	3.34	0.33	ไม่แน่ใจ
2. ด้านความหลากหลายในงาน	3.46	0.13	เห็นด้วย
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.75	0.36	เห็นด้วย
4. ด้านความท้าทายในงาน	3.87	0.19	เห็นด้วย
รวม	3.59	0.23	เห็นด้วย

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนด้านความหลากหลาย

ในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 , 3.75 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยรายด้าน

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความมีอิสระในงาน			
1. ในการปฏิบัติงานท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.75	เห็นด้วย
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.45	0.85	เห็นด้วย
3. ในองค์กรมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนท่านเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน [#]	2.91	0.74	ไม่แน่ใจ
รวม	3.34	0.33	ไม่แน่ใจ
2. ด้านความหลากหลายในงาน			
4. งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.68	0.47	เห็นด้วย
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย [#]	3.24	0.59	ไม่แน่ใจ
รวม	3.46	0.13	เห็นด้วย
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน			
6. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน	3.68	0.47	เห็นด้วย
7. งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้เมื่อท่านพึงสภาพการเป็นสมาชิกองค์กร	3.68	0.47	เห็นด้วย
8. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	3.91	0.28	เห็นด้วย
รวม	3.75	0.36	เห็นด้วย

ตาราง 10 (ต่อ)

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านความท้าทายในงาน			
9. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.83	0.38	เห็นด้วย
10. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่เสมอ	3.92	0.27	เห็นด้วย
รวม	3.87	0.19	เห็นด้วย
ผลรวมลักษณะงาน	3.59	0.23	เห็นด้วย

คำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในองค์กรมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนท่านเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ส่วนผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงาน, ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.66 ตามลำดับ

ด้านความหลากหลายในงาน พนักงานมีความคิดเห็นด้านความหลากหลายในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนงานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ด้านความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน, งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้เมื่อท่านพัฒนาการเป็นสมาชิกองค์กร และการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.68 และ 3.91 ตามลำดับ

ด้านความท้าทายในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ และท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่เสมอ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ดังตาราง 10

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมทุกด้าน

บรรยากาศองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.82	0.23	เห็นด้วย
2. ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล	2.81	0.47	ไม่แน่ใจ
3. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.87	0.25	เห็นด้วย
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.78	0.32	เห็นด้วย
5. ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	3.41	0.35	เห็นด้วย
6. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร	3.52	0.12	เห็นด้วย
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.22	0.51	ไม่แน่ใจ
รวม	3.49	0.32	เห็นด้วย

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนด้านความเสี่ยงการยอมรับความเสี่ยง, การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, โครงสร้างขององค์กร และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.52, 3.78, 3.82 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรายด้าน

บรรยากาศองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โครงสร้างขององค์กร			
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.10	เห็นด้วย
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ	4.00	0.10	เห็นด้วย
3. การจัดแบ่งโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กรชัดเจนและเป็นระบบ	3.77	0.42	เห็นด้วย
4. ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน	3.53	0.70	เห็นด้วย
รวม	3.82	0.23	เห็นด้วย
ความรับผิดชอบส่วนบุคคล			
5. ท่านถูกดำเนินเรื่องตรงต่อเวลาในการมาทำงานเป็นประจำ	1.82	0.68	เห็นด้วย
6. ท่านมักจะได้รับความชมเชยจากผู้บังคับ บัญชาในเรื่องความเรียบร้อยของงานที่ท่านทำ	3.20	0.40	ไม่แน่ใจ
7. ท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ	3.41	0.49	เห็นด้วย
รวม	2.81	0.47	ไม่แน่ใจ
การให้รางวัลและการลงโทษ			
8. ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชยคุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี อย่างเปิดเผย	3.76	0.65	เห็นด้วย
9. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	3.82	0.57	เห็นด้วย
10. ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับจากปัจจุบันในบริษัท	4.00	0.10	เห็นด้วย
11. การเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมแก่ผู้ที่มีการผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.91	0.28	เห็นด้วย
รวม	3.87	0.25	เห็นด้วย

ตาราง 12 (ต่อ)

บรรยายกาสองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความอบอุ่นและการสนับสนุน			
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส	4.00	0.10	เห็นด้วย
13. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.77	0.42	เห็นด้วย
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านให้แก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยคอยให้คำแนะนำท่านเสมอ	3.59	0.65	เห็นด้วย
15. พนักงานในองค์กรทำงานโดยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.77	0.42	เห็นด้วย
รวม	3.78	0.32	เห็นด้วย
ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง			
16. แม้ท่านจะมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกมีความมั่นคงกับการทำงานในองค์กรนี้	3.47	0.50	เห็นด้วย
17. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา	4.00	0.10	เห็นด้วย
18. องค์กรท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด	3.47	0.65	เห็นด้วย
รวม	3.41	0.35	เห็นด้วย
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร			
19. ท่านสามารถแย้งข่าวสารข้อมูล หรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้	3.37	0.63	เห็นด้วย
20. ท่านสามารถโต้แย้งเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยไม่เกิดความขัดแย้งกันภายในเรื่องงาน	2.55	0.50	ไม่เห็นด้วย
21. เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องการทำงานผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย	3.80	0.40	เห็นด้วย
22. เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องงานมักมีผู้สนใจที่จะแก้ปัญหาเสมอ	3.91	0.28	เห็นด้วย

ตาราง 12 (ต่อ)

บรรยาภาสององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
23. เพื่อนร่วมงานของท่านมีสนิทสนมและเป็นกันเอง	4.00	0.10	เห็นด้วย
รวม	3.52	0.12	เห็นด้วย
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง			
24. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน	4.13	0.76	เห็นด้วย
25. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.77	0.42	เห็นด้วย
26. ท่านรู้สึกว่มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่อาจสามารถปฏิบัติได้ *	1.77	0.42	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.22	0.51	ไม่แน่ใจ
ผลรวมบรรยาภาสององค์กร	3.49	0.32	เห็นด้วย

* คำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยาภาสององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน และการจัดแบ่งโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กรชัดเจนและเป็นระบบ, องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.77, 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านถูกดำเนินเรื่องตรงต่อเวลาในการมาทำงานเป็นประจำ และท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนท่านมักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเรียบร้อยของงานที่ท่านทำ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชยคุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี อย่างเปิดเผย, เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว, และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมแก่ผู้ที่มีการผลการปฏิบัติงานที่ดี และ

ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับจากปัจจุบันในบริษัท พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.82, 3.91 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านให้แก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยคอยให้คำแนะนำท่านเสมอ, ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี, พนักงานในองค์กรทำงานโดยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.77, 3.77 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา, แม้ท่านจะมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังรู้สึกว่ามีคามมั่นคงกับการทำงานในองค์กรนี้ และองค์กรท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.47 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถโต้แย้งเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยไม่เกิดความขัดแย้งกันภายในเรื่องงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ส่วนท่านสามารถแย้งข่าวสารข้อมูล หรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้, เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องการทำงานผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย, เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องงานมักมีผู้สนใจที่จะแก้ปัญหาเสมอ และเพื่อนร่วมงานของท่านมีสนิทสนมและเป็นกันเอง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.80, 3.91 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่ามีมาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่อาจสามารถปฏิบัติได้ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 ส่วนท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 4.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ดังตาราง 13 – 14

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรวมทุกด้าน

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร	3.87	0.19	เห็นด้วย
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.21	เห็นด้วย
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.51	0.31	เห็นด้วย
รวม	3.67	0.23	เห็นด้วย

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51, 3.65 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร			
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.00	0.10	เห็นด้วย
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ เสมอว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้	4.00	0.10	เห็นด้วย
3. องค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว	4.00	0.10	เห็นด้วย
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กรในทุกๆ ครั้ง	3.49	0.45	เห็นด้วย
รวม	3.87	0.19	เห็นด้วย

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	3.77	0.42	เห็นด้วย
5. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่า รางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม			
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ	3.77	0.42	เห็นด้วย
7. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่รู้สึกลำเอียง	3.43	0.50	เห็นด้วย
รวม	3.65	0.21	เห็นด้วย
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร			
8. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้	4.00	0.10	เห็นด้วย
9. ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่ องค์กรนี้ดำรงอยู่	3.52	0.50	เห็นด้วย
10. ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.08	0.27	เห็นด้วย
11. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ของท่านเป็นการ ตัดสินใจที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส*	1.80	0.40	เห็นด้วย
รวม	3.51	0.31	เห็นด้วย
ผลรวมความผูกพันองค์กร	3.67	0.23	เห็นด้วย

* คำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กรในทุกๆ ครั้ง, ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน, ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ เสมอว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้ และองค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 4.00, 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างไม่รู้สึกลำเอียง, ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดแม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา

หางานยังไม่สำเร็จ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.77 และ 3.77 ตามลำดับ

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า และการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ของท่านเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส, ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า, ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ดำรงอยู่ และท่านภูมิใจและยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.08, 3.08, 3.52 และ 4.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เติโอ จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เติโอ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เติโอ จำกัด แตกต่างกัน

เพศ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า 2- tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	ชาย		หญิง		t	Prob.
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1.ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร	3.75	0.10	3.88	0.12	8.561*	0.000
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.50	0.16	3.79	0.15	9.757*	0.000
3.ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.45	0.12	3.08	0.11	7.837*	0.000
รวม	3.56	0.12	3.58	0.12	8.210*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานที่มีเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กรและด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีเพศชาย ส่วนพนักงานที่มีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเพศหญิงด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อายุ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี

ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1.ด้านการยอมรับเป้าหมาย องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.620	0.810	4.115*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	24.012	0.197		
	รวม	124	25.632			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.686	5.843	16.897*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	42.186	0.346		
	รวม	124	53.872			
3.ด้านความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	9.281	4.640	27.324*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	20.719	0.170		
	รวม	124	30.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

อายุ	$\bar{x}$	18 - 37 ปี	38 - 47 ปี	48 ปีขึ้นไป
		3.81	3.87	3.80
18 - 37 ปี	3.81	-	-0.06*	0.01
			(0.022)	(0.022)
38 - 47 ปี	3.87		-	0.07*
				(0.040)
48 ปีขึ้นไป	3.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

อายุ		18 - 37 ปี	38 - 47 ปี	48 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.62	3.82	3.57
18 - 37 ปี	3.62	-	-0.20*	0.05*
			(0.000)	(0.000)
38 - 47 ปี	3.82		-	0.25
				(0.153)
48 ปีขึ้นไป	3.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

พนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อายุ		18 - 37 ปี	38 - 47 ปี	48 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.08	3.00	3.17
18 - 37 ปี	3.08	-	0.08* (0.000)	-0.09* (0.000)
38 - 47 ปี	3.00		-	-0.17* (0.000)
48 ปีขึ้นไป	3.17			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08

พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 18 - 37 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.09

พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

ระดับการศึกษา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1.ด้านการยอมรับเป้าหมาย องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	25.632	12.816	245.13*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	0.010	0.010		
	รวม	124	25.642			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	46.233	23.117	369.19*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	7.639	0.06		
	รวม	124	53.872			
3.ด้านความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	21.250	10.625	148.14*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	8.750	0.07		
	รวม	124	30.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	3.82	3.87
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	-	-0.07 (0.064)	-0.12* (0.004)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.82		-	-0.05 (0.100)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.87			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.33	3.66	3.89
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	-	-0.33* (0.000)	-0.56* (0.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.66		-	-0.03* (0.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.56

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.03

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาตรี สูงกว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี		
		3.25	3.00	3.14
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.25	-	0.25*	0.11*
			(0.000)	(0.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.00		-	-0.14*
				(0.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.14			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14

รายได้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	แหล่ง ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1.ด้านการยอมรับเป้าหมาย องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	11.313	2.903	24.853*	0.000
	ภายในกลุ่ม	120	14.019	0.117		
	รวม	124	25.632			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	31.905	7.976	43.572*	0.000
	ภายในกลุ่ม	120	21.967	0.183		
	รวม	124	53.872			
3.ด้านความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	9.014	10.625	12.886*	0.000
	ภายในกลุ่ม	120	20.986	0.07		
	รวม	124	30.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการ ยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มี
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,001	10,001– 20,000	20,001– 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,001
		3.75	3.75	3.85	3.87	4.00
ต่ำกว่า 10,001 บาท	3.75	-	0.00 (0.100)	-0.10* (0.002)	-0.12* (0.000)	-0.25* (0.000)
10,001–20,000 บาท	3.75		-	-0.01* (0.000)	-0.12* (0.000)	-0.25* (0.000)
20,001–30,000 บาท	3.85			-	-0.02 (0.309)	-0.15* (0.000)
30,001–40,000 บาท	3.87				-	-0.13* (0.000)
มากกว่า 40,001 บาท	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10, 0.12 และ 0.25 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มี

รายได้ 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.01, 0.12 และ 0.25 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 และ 0.13 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

รายได้		ต่ำกว่า 10,001	10,001– 20,000	20,001– 30,000	30,001– 40,000	มากกว่า 40,001
	$\bar{x}$	3.48	3.50	3.66	3.83	4.00
ต่ำกว่า 10,001 บาท	3.48	-	-0.02 (0.672)	-0.18* (0.001)	-0.35* (0.000)	-0.52* (0.000)
10,001–20,000 บาท	3.50		-	-0.16* (0.000)	-0.33* (0.000)	-0.05* (0.000)
20,001–30,000 บาท	3.66			-	-0.17* (0.000)	-0.34* (0.000)
30,001–40,000 บาท	3.83				-	-0.17* (0.002)
มากกว่า 40,001 บาท	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18, 0.35 และ 0.52 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16, 0.33 และ 0.05 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 และ 0.34 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	10,001–	20,001–	30,001–	มากกว่า
		10,001	20,000	30,000	40,000	40,001
		3.13	3.12	3.10	3.00	3.25
ต่ำกว่า 10,001 บาท	3.13	-	0.01 (0.665)	0.03 (0.359)	0.13* (0.000)	-0.12* (0.001)
10,001–20,000 บาท	3.12		-	0.02 (0.413)	0.12* (0.000)	-0.13* (0.000)
20,001–30,000 บาท	3.10			-	-0.01* (0.0.00)	-0.15* (0.000)
30,001–40,000 บาท	3.00				-	-0.25* (0.000)
มากกว่า 40,001 บาท	3.25					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001– 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13 และ 0.12 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001– 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12 และ 0.13 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

พนักงานที่มีรายได้ 30,001– 40,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001– 30,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.01 และ 0.15 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาทกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Prob.
1.ด้านการยอมรับเป้าหมาย องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.407	0.204	7.984*	0.007
	ภายในกลุ่ม	122	25.225	0.207		
	รวม	124	25.632			
2.ด้านความเต็มใจและใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.139	3.569	9.318*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	46.733	0.383		
	รวม	124	53.872			
3.ด้านความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.042	0.521	8.194*	0.000
	ภายในกลุ่ม	122	28.958	0.237		
	รวม	124	30.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : Analysis of Variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.007, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
		3.81	3.82	3.85
1 – 3 ปี	3.81	-	-0.01* (0.008)	-0.04* (0.000)
4 – 6 ปี	3.82		-	-0.03* (0.000)
7 ปีขึ้นไป	3.85			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.01 และ 0.04 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.66	3.58	3.80
1 – 3 ปี	3.66	-	0.08*	-0.14*
			(0.000)	(0.003)
4 – 6 ปี	3.58		-	-0.22*
				(0.000)
7 ปีขึ้นไป	3.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 และ 0.14 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	7 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.06	3.12	3.10
1 – 3 ปี	3.06	-	-0.06* (0.008)	-0.04* (0.000)
4 – 6 ปี	3.12		-	0.02* (0.000)
7 ปีขึ้นไป	3.10			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06 และ 0.04 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.02

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด ดังตาราง 31

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

H_1 : ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ลักษณะงาน	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านความมีอิสระในงาน	0.788*	0.000	สัมพันธ์กันสูง
2.ด้านความหลากหลายในงาน	0.653*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.644*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
4.ด้านความท้าทายในงาน	0.791*	0.000	สัมพันธ์กันสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 32 โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน, ด้านความหลากหลายในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.788, ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.653, ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.653 และลักษณะงาน ด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.791 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด ดังตาราง 32

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทาง
สถิติได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

H_1 : บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

บรรยากาศองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.618*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
2.ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล	0.835*	0.000	สัมพันธ์กันสูง
3.ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.585*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
4.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.560*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
5.ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	0.078	0.389	ไม่สัมพันธ์กัน
6.ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งใน องค์กร	0.625*	0.000	สัมพันธ์กันปานกลาง
7.ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความ คาดหวัง	0.136	0.130	ไม่สัมพันธ์กัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 33 โดยการใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ
จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล,
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการยินยอมให้มี
ความขัดแย้งในองค์กร มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000

ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618, ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.835, ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 และด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด แตกต่างกัน
2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด แตกต่างกัน
3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด จำนวน 125 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ซึ่งได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบให้ตรวจรายการ (Check list)

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. รายได้ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิกเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิกเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิกเคอร์ต (Likert) มี 5 ระดับ เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เป็นลักษณะปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 – กุมภาพันธ์ 2547

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) Version 10 for Windows โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows
3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลคิดเป็นความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ t – test เฉพาะเพศ และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (least significant difference) ยกเว้น เพศ

8. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด โดยวิธีหาความสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient

9. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด โดยวิธีหาความสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 48 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนด้านความหลากหลายในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 , 3.75 และ 3.87 ตามลำดับ

ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในองค์กรมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนท่านเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ส่วนผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงาน, ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้

โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ 3.66 ตามลำดับ

ด้านความหลากหลายในงาน พนักงานมีความคิดเห็นด้านความหลากหลายในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ส่วนงานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ด้านความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในหน่วยงาน, งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้เมื่อท่าน พ้นสภาพการเป็นสมาชิกองค์กร และการทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, 3.68 และ 3.91 ตามลำดับ

ด้านความท้าทายในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ และท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่เสมอ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.92 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐาน การปฏิบัติงานและความคืบหน้า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ส่วนด้านความเสี่ยงการยอมรับความเสี่ยง, การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, โครงสร้างขององค์กร และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41, 3.52, 3.78, 3.82 และ 3.87 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน อย่างชัดเจน และการจัดแบ่งโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กรชัดเจนและเป็นระบบ, องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.77, 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านถูกดำเนินเรื่องตรงต่อเวลาในการมาทำงานเป็นประจำ และท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนท่านมักจะได้รับความชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ในเรื่องความเรียบร้อยของงานที่ท่านทำ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชย คุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี อย่างเปิดเผย, เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว, และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมแก่ผู้ที่มีการผลการปฏิบัติงานที่ดี และท่านพอใจกับสวัสดิการอื่นๆที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับจากปัจจุบันในบริษัท พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.82, 3.91 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านให้แก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยคอยให้คำแนะนำท่านเสมอ, ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี, พนักงานในองค์กรทำงานโดยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.77, 3.77 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา, แม้ท่านจะมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกถึงความมั่นคงกับการทำงานในองค์กรนี้ และองค์กรท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.47 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถโต้แย้งเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยไม่เกิดความขัดแย้งกันภายในเรื่องงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ส่วนท่านสามารถแย้งข่าวสารข้อมูล หรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้, เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องการทำงานผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย, เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องงานมักมีผู้สนใจที่จะแก้ปัญหาเสมอ และ

เพื่อนร่วมงานของท่านมีสิทธิสนทนและเป็นกันเอง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.80, 3.91 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่อาจสามารถปฏิบัติได้ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 ส่วนท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 4.13 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กรในทุกๆ ครั้ง, ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน, ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ เสมอว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้ และองค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 4.00, 4.00 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่างรู้สึกสำนึก, ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม และท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.77 และ 3.77 ตามลำดับ

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า และการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ของท่านเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส, ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า, ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ดำรงอยู่ และท่านภูมิใจและยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.08, 3.08, 3.52 และ 4.00 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

เพศ

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 18 - 27 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 18 - 27 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 18 - 27 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปีที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

พนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 28 - 37 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10

พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 38 - 47 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.12

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีผูกพันต่อองค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14

รายได้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10, 0.12 และ 0.25 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.01, 0.12 และ 0.25 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท และ 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15 และ 0.13 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18, 0.35 และ 0.52 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท, 30,001–40,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,001–20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16, 0.33 และ 0.05 ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท โดยพนักงานที่มีรายได้ 30,001–40,000 บาท และมากกว่า 40,001 บาท มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 และ 0.34 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.01 และ 0.04 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 และ 0.14 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปีและ 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.008 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06 และ 0.04 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.02

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน, ด้านความหลากหลายในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงาน ด้านความท้าทายในงาน มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.788, 0.653, 0.644 และ 0.791 ตามลำดับ นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านความ

รับผิดชอบส่วนบุคคล, ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร, ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันสูงกับความผูกพันต่อองค์กร, ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618, 0.835, 0.585, 0.560 และ 0.625 ตามลำดับ นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 48 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านความหลากหลายในงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับกฤษร ดวงสว่าง (2540: 121-122) พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เช่นเดียวกับกรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านความเสี่ยงการยอมรับความเสี่ยง, การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, โครงสร้างของ

องค์กร และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พนักงาน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับลัดดา สัจพันธุ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศ องค์กร โดยรวมอยู่ระดับมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร, ด้านความ เต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วย สอดคล้องกับลัดดา สัจพันธุ์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในทรนตะของพนักงานบริษัทชิโน- ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมอยู่ระดับมาก

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

เพศ

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับเกตรี คีรีเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษตร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร

อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับกรกฎ พลพานิช (2540: 56-67) พบว่า อายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ พบว่า ลัดดา สัจพันธุ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทชิโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

รายได้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-43) จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุเงินเดือนที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ พบว่า ลัดดา สัจพันธุ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ พลพานิช (2540: 56-67) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย จำกัด

ลักษณะงาน ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร, ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานลักษณะงานที่ทำทํายางานที่มีโอกาส

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

7. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล, ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา สัจพันธุ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากองค์กรที่มีกฎเกณฑ์มากเกินไป จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน ดังนั้นควรให้พนักงานมีอิสระในการทำงานบ้างเพื่อส่งผลให้พนักงานมีผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด มากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานควรมีการปรับปรุงลักษณะงานให้มีความเหมาะสมตามที่พนักงานต้องการ เช่น งานต้องมีความหลากหลาย มีความก้าวหน้า และมีความท้าทาย
3. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบควรมีการสลับสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนงานบ้าง เพราะงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย
4. หน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ให้ชัดเจนเพื่อพนักงานจะได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
5. เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างดีและสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย ยกย่อง เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานของพนักงานต่อไป
6. มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทควรมีการยืดหยุ่นได้บ้าง เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้สูงมากอาจส่งผลให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติได้ และเกิดความรู้สึกอึดอัด
7. องค์กรควรให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน และมีการสร้างงานให้หลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ รวมทั้งการสร้างความท้าทายในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

8. องค์กรควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด เพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงาน

2. ควรศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2543) .การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลเวอร์ชัน 7-11. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้ สตูดิโอ. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : สุวิยะสาส์น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ ฯ : เนรมิตรการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545) . ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ✓ กนกพร วรรณะกุล. (2542) ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม กับขวัญของบุคลากรในโรงเรียน เอกชนจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร
- นภาพิณ โหมาศวิน. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง . (2539) ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการประสานครหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม (การจัดการ) . กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์: (2545) บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในรณะของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) . กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ✓ พรพรรณ ศรีธวัช (2541) ความผูกพันต่อองค์การของบรรณรักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์) . กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ อัดสำเนา.
- เชวลิต ตนานนท์ชัย (2532) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) . กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ อัดสำเนา.

- สุวรรณ คุณาวัฒน์ (2530) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล
ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน
ของผู้บริหารในองค์การเอกชน วิทยานิพนธ์ (บธ.ม.) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อุดรธานี
- นันทนา ประกอบกิจ . (2538) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ : ศึกษากรณี ฝ่ายพัฒนา
ชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) . กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533) ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษา
กรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.) . กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Alutlo, Joseph A, Hrebiniak, Lawrence G and Alonso, Ramon C : (1973,june) "Oil
Operationalizing The concept of Commitment," *Social Force* 448-454
- Beaker,H.G. (1900) "Note on the concept of commitment," *American journal of
Sociology*, (66) : 32-40
- Bruce Buchanan Building Organizational Commitment (1974, March) "The Socialization
of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly* (19)
:633
- Corley,M.C.,and Mauksch, H.O.(1993, March-April) "The nurse's multiple
commitments,"*Journal of Professional Nursing*. (9) :116-122
- Corner, Patrick (1980) *Organizational : Theory and Design*. Chicago : science Research
Association
- Decotlis T.A. and Summer (1987) "T.P. A path analysis of model of the antecedent and
Consequences of organizational commitment," *Human Relation*, (40) :445-
470
- Gaertner, K.N., and Nollon, S.D.(1989) "Career Experiences, perceptions of employment
practices Study, "*Administrative Science Quarterly*. (22) : 57-75
- Maslow Abraham H. (1964) *Motivation and Personality* New York : Haper and Row.
- ✓ Meyer,J.P. Allen, N.j. and Smith, C.A.(1993) "Commitment to organizations and
occupations : Extension and test of a three-component conceptualization"
Journal of Applied Psychology (78) : 538-551

- Morris J.H. and Sherman J.D.(1981) "Generalizability of an organizational commitment model" *Academy of Management Journal* (24) : 512-526
- Porter L.W. R.M.Steers R.T. Mowday and P.V.Boulian (1974, October) "Organizational Commitment, job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology* (59) : 603-609
- Porter Lyman W and Steer, Richard M (1973) *Organization Work Personal Factors in Employee Absenteeism* "Psychological Bulletin 2(80) : 151-179
- Prestholdt, P, Land, I and Mathews R (1988, May-June) "Predicting staff nurses turnover" *Nursing Outlook* (36) : 145-147
- Sheldon Marry E (1971) "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to The organization" *Administrative Science Quarterly* (16) : 143-144
- Steer Richard M March (1977) "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment" *Administrative Science Quarterly* (22) : 46-56

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กร
ของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1: ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4: ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ตอนที่ 1 : ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 - 27 ปี

☐ 28 - 37 ปี

☐ 38 - 47 ปี

☐ 48 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

☐ ต่ำกว่า 10,001 บาท

☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,001 ขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงาน

☐ 1 - 3 ปี

☐ 4 - 6 ปี

☐ 7 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว และ

กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในงาน 6. ในการปฏิบัติงานท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำแนวความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. ในองค์กรมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนท่านเกิดความรู้สึกขาดความคล่องตัวในการทำงาน*					
ความหลากหลายในงาน 9. งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานประจำที่ทำซ้ำซากกันทุกวันทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย*					
ความก้าวหน้าในงาน 11. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน					
12. งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้เมื่อท่านพัฒนาสภาพการเป็นสมาชิกองค์กร					
13. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ของท่าน					
ความท้าทายในงาน 14. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
15. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่เสมอ					

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว และ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างขององค์กร					
16. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน					
17. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ					
18. การจัดแบ่งโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาขององค์กรชัดเจนและเป็นระบบ					
19. ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน					
ความรับผิดชอบส่วนบุคคล					
20. ท่านถูกตำหนิเรื่องตรงต่อเวลาในการมาทำงานเป็นประจำ*					
21. ท่านมักจะได้รับความชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องความเรียบร้อยของงานที่ท่านทำ					
22. ท่านมักจะทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดเสมอ					
การให้รางวัลและการลงโทษ					
23. ผู้บังคับบัญชามักจะเล็งเห็นและชมเชยคุณค่าของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีอย่างเปิดเผย					
24. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
25. ท่านพอใจกับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับจากปัจจุบันในบริษัท					
26. การเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมแก่ผู้ที่มีการผลการปฏิบัติงานที่ดี					

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและเข้าพบปรึกษาได้ทุกโอกาส					
28. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
29. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านให้แก้ปัญหาด้วย ตัวเองโดยคอยให้คำแนะนำท่านเสมอ					
30. พนักงานในองค์กรทำงานโดยให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง					
31. แม้ท่านจะมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ท่านยังคงรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับการทำงานในองค์กรนี้					
32. องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้อย่างเต็มที่กับผู้บังคับบัญชา					
33. องค์กรท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด					
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
34. ท่านสามารถแย้งข่าวสารข้อมูล หรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นได้					
35. ท่านสามารถโต้แย้งเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอโดยไม่เกิดความขัดแย้งกันภายในเรื่องงาน					
36. เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาไกล่เกลี่ย					
37. เมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหาในเรื่องงานมักมีผู้สนใจที่จะแก้ปัญหาเสมอ					
38. เพื่อนร่วมงานของท่านมีสนิทสนมและเป็นกันเอง					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง					
39. องค์กรของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ให้พนักงานปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน					
40. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
41. ท่านรู้สึกว่มาตรฐานการปฏิบัติงานกำหนดไว้สูงมากจนท่านไม่อาจสามารถปฏิบัติได้					

ตอนที่ 4 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร					
42. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
43. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ เสมอว่าท่านเป็นพนักงานองค์กรนี้					
44. องค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว					
45. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กรในทุกๆ ครั้ง					
ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
46. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนจะได้น้อยหรือไม่ได้เลยก็ตาม					
47. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาหากงานยังไม่สำเร็จ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมอย่าง ไม่รู้สึกลำเอียง					
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร					
49. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้					
50. ท่านพอใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรนี้ดำรงอยู่					
51. ท่านไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
52. การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ของท่านเป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาดและพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ทันทีที่มีโอกาส					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร. วรางคณา อติศรประเสริฐ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำปริญญานิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

วัน เดือน ปีเกิด

สถานที่เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

นายจรรุ ฉ่ำชูศรี

7 พฤศจิกายน 2513

จังหวัดฉะเชิงเทรา

68 หมู่ 2 ซอยเทพคุณากร13 ถนน

เทพคุณากร ต.โสน อ.เมือง

จ. ฉะเชิงเทรา 24000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538

อุตสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขา

วิศวกรรมไฟฟ้า สาขาไฟฟ้ากำลัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2547