

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์  
ของ  
นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กันยายน 2545  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ร542ค

6.3

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย



บทคัดย่อ

ของ

นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ

✓

15 พ.ย. 2545

S90080

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กันยายน 2545

h152601

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ใน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 290 คน แบ่งตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานขึ้นกับสถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุ สำนักข่าวไทย สำนักบริหาร สำนักแผนและการเงิน สำนักวิศวกรรม และหน่วยงานที่ขึ้นกับผู้อำนวยการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN  
THE MASS COMMUNICATION ORGANIZATION OF THAILAND (MCOT)**

**AN ABSTRACT  
BY  
MISS SIVAPORN KUAKULKIAT**

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakarinwirot University  
September 2002

Sivaporn Kuakulkiat (2002). *The Organizational Commitment of Employee in The Mass Communication Organization of Thailand (MCOT)*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.  
Advisor : Assist. Prof. Supee Limthai.

The purpose of this research was to study the organizational commitment of MCOT employee in 3 aspects: job characteristics, organizational characteristics, and work experiences characteristics in compared those organizational commitment by genders, age, education level, marital status, length of service, income and performance level.

The samples of this research were 290 MCOT employees. A tool was used for collecting data was a questionnaire. The statistics were used for analyzing data, which were percentage, mean, standard deviation, t-test ONE-WAY ANALYSIS of VARIANCE.

The research revealed that:

- 1 The Organization commitment of MCOT employees in overall and each aspect were at the high level except for job characteristics aspect were at moderate level.
- 2 There was no statistical significant difference in overall aspect and each aspect of organization commitment of MCOT employees with different genders, age, education level, marital status, length of service and income.
- 3 There was no statistical significant difference in overall aspect of organization commitment of MCOT employee. But for analysis the aspect of job characteristics, there was statistical significant difference at .05

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

ประธาน

(อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชุตีร์ วงศ์รัตน์)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 20 เดือน กันยายน พ.ศ. 2545

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลีมีไทย ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลีมีไทย รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน อาจารย์ ผจญศักดิ์ หมวดสง ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบซึ่งได้ให้คำแนะนำ คำชี้แนะแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่างๆของงานวิจัยครั้งนี้ จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ อาจารย์ผจญศักดิ์ หมวดสง และอาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งได้ให้คำแนะนำในการวิจัยผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

และขอขอบคุณ เพื่อนๆ นิสิต ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจด้วยดีตลอดเวลาในการทำงานวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จครั้งนี้

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	2
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา .....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า .....	5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า .....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	7
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	11
	ความเป็นมาขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.....	15
	การดำเนินงานของ อ.ส.ม.ท.....	17
	การร่วมดำเนินกิจการกับเอกชน.....	17
	การแบ่งส่วนงาน.....	17
	ทิศทางองค์กร .....	18
	ปรัชญา .....	18
	คุณค่าองค์กร.....	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	20
	งานวิจัยในต่างประเทศ .....	20
	งานวิจัยในประเทศ.....	21
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	28
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	28
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	29
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	52
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	52
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	54
อภิปรายผล .....	55
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	60
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	60
บรรณานุกรม .....	61
ภาคผนวก .....	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	66
ภาคผนวก ข รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย .....	73
ภาคผนวก ค หนังสือจากบัณฑิต .....	75
ประวัติย่อผู้วิจัย .....	77

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน.....	28
2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร.....	34
3 คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน.....	35
4 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 ด้านลักษณะงาน เป็นรายข้อ .....	36
5 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 2 ด้านลักษณะองค์การเป็นรายข้อ .....	37
6 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน เป็นรายข้อ .....	38
7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ .....	39
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม อายุ .....	40
9 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม อายุ .....	41
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการศึกษา .....	42
11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการศึกษา .....	43
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม สถานภาพการสมรส .....	44
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....	45
14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....	46
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน .....	47
16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน .....	48
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสาร มวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการปฏิบัติงาน .....	49
18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระดับการปฏิบัติงาน .....	50
19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 ด้านลักษณะงาน ตามตัวแปร ระดับการปฏิบัติงานที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่ .....	51

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพแสดงทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg.....	13
2 สมการทฤษฎีความเสมอภาค.....	14

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

“องค์การ หมายถึง การร่วมมือของกลุ่มคนอย่างมีเหตุผลเพื่อให้งานประสานสอดคล้อง มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มีเอกภาพในการบริหารเพื่อให้องค์การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้” (สนธิ บางยี่ขัน. 2531 : 51) การที่องค์การจะอยู่รอดและก้าวหน้าได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งหากองค์การไม่สามารถดำเนินการให้บังเกิดประสิทธิผลได้ องค์การจะต้องเปลี่ยนวัตถุประสงค์เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เดิมนั้นไม่อาจบรรลุได้ และหากองค์การไม่เปลี่ยนวัตถุประสงค์องค์การก็จะสลายตัวไปในที่สุด ดังนั้น องค์การทุกองค์การจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน

จากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนับได้ว่า คน หรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าปราศจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับที่ดีกว่าปกติในทุกระดับขององค์การแล้ว การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยากหรือเป็นไปได้เลย ปัญหาใหญ่อีกประการหนึ่งขององค์การคือปัญหาเกี่ยวกับการสูญเสียบุคลากรไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ประสบปัญหาการสูญเสียบุคลากรกันทั้งนั้น สาเหตุประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในองค์การ ถ้าบุคคลในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ โอกาสที่พวกเขาจะทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะมีสูง ซึ่งจะส่งผลให้พวกเขามีความต้องการอยู่ร่วมกับองค์การของพวกเขาต่อไป ตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ หรือมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ พวกเขาก็จะทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ ไม่กระตือรือร้น ไม่รับผิดชอบ ซึ่งในที่สุดจะทำให้การบริหารองค์การนั้น ๆ ล้มเหลว และที่ท้ายสุดจะส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน การที่องค์การจะดำรงรักษาให้บุคลากรอยู่ภายในองค์การเป็นเวลานาน หรือการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถใช้ป้อนสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากร มีความรัก ความพอใจ ที่จะร่วมงานกับองค์การนั้นต่อไป หากองค์การใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในการทำงานกับองค์การแล้ว ก็จะสามารถเป็นเกราะคุ้มกันภัยอันอาจจะเกิดจากการซื้อตัว หรือสมองไหลได้ในส่วนหนึ่ง

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จนกลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การและเป็นผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ทุ่มเทก่าลังกาย และกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์ทั้งก่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน และกิจการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่สื่อมวลชนที่ให้บริการประชา

ชนทั้งด้านวิทยุกระจายเสียงในนามของสถานีวิทยุ อ.ส.ม.ท.วิทยุโทรทัศน์ในนามของสถานีโทรทัศน์ ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. และบริการด้านข่าวสารในนามของสำนักข่าวไทย ด้วยการดำเนินกิจการสื่อสารมวลชนที่เป็นที่ยอมรับในความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการประชาชนทั้งประเทศอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน โดยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากธุรกิจทั่วไป คือมิได้มุ่งแสวงหากำไรเพียงอย่างเดียวแต่ต้องทำหน้าที่สื่อของรัฐด้วย การดำเนินงานของอ.ส.ม.ท. แบ่งเป็น 6 สำนัก 17 ฝ่ายและ 1 หน่วยงานผู้ตรวจการ และจากการที่ อ.ส.ม.ท. ต้องเตรียมความพร้อมในการปรับองค์การให้มีความคล่องตัวและสามารถที่จะดำเนินงานและให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อสาธารณะพร้อมทั้งปรับปรุงระบบงานและการบริหารการจัดการ และพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้อง กับนโยบายของรัฐบาล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับการดำเนินการตามมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะมีผลกระทบกับองค์การโดยตรง ดังนั้น การปรับปรุงองค์การเพื่อจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ และสามารถที่จะดำรงรักษาพนักงานในองค์การให้มีความผูกพันต่อองค์การจนกลายเป็นมีความจงรักภักดีกับองค์การ จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ในการท้าววิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์การ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่ในองค์การได้ยาวนานที่สุด และเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและส่วนรวมต่อไป

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนปัจจุบัน และระดับของการปฏิบัติงาน

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การและรักษาความผูกพันให้คงอยู่ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร ในองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยต่อไป

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

#### ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทุกคน ได้แก่ พนักงานที่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานสถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุ สำนักบริหาร สำนักแผน และการเงิน สำนักวิศวกรรม และหน่วยงานที่ขึ้นกับผู้อำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 1064 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2544 (ข้อมูลจากฝ่ายการพนักงาน)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 290 คน ซึ่งได้มาจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (ศิริชัย ภาณุจนวนาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และติเรก ศรีสุขโข. 2537 : 106) และเลือกตัวอย่างตามสะดวกให้ครบในแต่ละหน่วยงาน

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ดังนี้

1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.2.1 อายุระหว่าง 18-25 ปี

1.2.2 อายุระหว่าง 26-35 ปี

1.2.3 อายุระหว่าง 36-45 ปี

1.2.4 อายุระหว่าง 46-55 ปี

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาตรี

1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.4.1 โสด

1.4.2 สมรส

1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.5.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี

1.5.3 ตั้งแต่ 11-15 ปี

1.5.4 ตั้งแต่ 16-20 ปี

1.5.5 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

### 1.6 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.6.1 ต่ำกว่า 10,000.- บาท

1.6.2 ตั้งแต่ 10,001 - 20,000.- บาท

1.6.3 ตั้งแต่ 20,001 - 30,000.- บาท

1.6.4 ตั้งแต่ 30,001 - 40,000.- บาท

### 1.7 ระดับของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.7.1 ระดับ 1-3

1.7.2 ระดับ 4-6

1.7.3 ระดับ 7 ขึ้นไป

2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในด้านต่อไปนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน

2.2 ด้านลักษณะองค์การ

2.3 ด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อกำหนดความหมายในการทำความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.ส.ม.ท. พ.ศ. 2520 ตั้งแต่วันที่ 9 เมษายน 2520

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น

2.1 พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป

2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงาน ระดับ 1-6

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย หมายถึง การที่พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การ โดยมีความเชื่อ ยอมรับ จุดมุ่งหมาย มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความเสียสละ ความจงรักภักดี และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกในด้าน ต่อไปนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ยอมรับแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ว่าเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การที่พนักงานได้รับรับทราบหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านลักษณะองค์การ หมายถึง การที่พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยแสดงความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความ

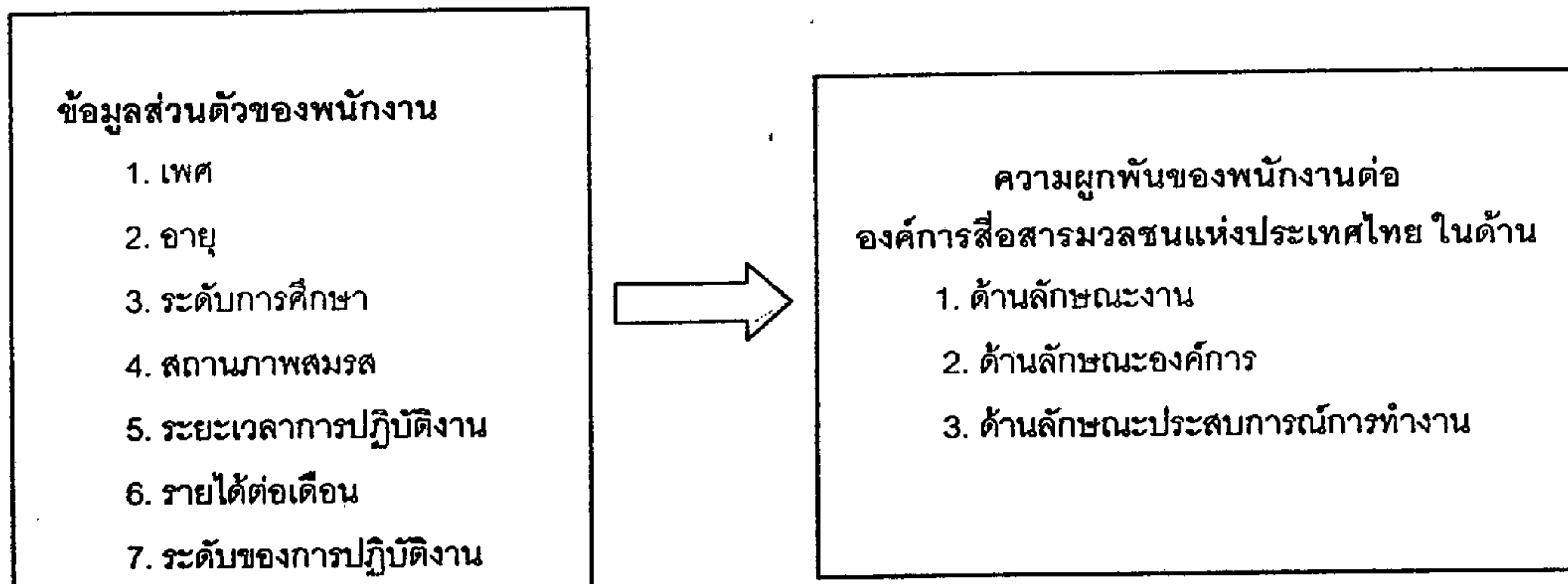
ต่อเวลา ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ

3.3 ด้านลักษณะประสพการณ์การทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การรักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งความภาคภูมิใจ และความศรัทธาที่มีต่อองค์การ

### กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันองค์กรสื่อสารมวลชน แห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

6. พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

7. พนักงานที่มี ระดับของการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่ง ประเทศไทยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

#### 1. ความผูกพันต่อองค์การ

- 1.1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ X
- 1.2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ X
- 1.3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ X
- 1.4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ X

#### 2. องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

- 2.1 ความเป็นมาขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.2 การดำเนินงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.3 การร่วมดำเนินกิจการกับเอกชน
- 2.4 การแบ่งส่วนงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.5 ทิศทางองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.6 ปรัชญาขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
- 2.7 คุณค่าองค์กร
- 2.8 วิสัยทัศน์
- 2.9 พันธกิจ
- 2.10 แผนวิสาหกิจ

#### 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 ผลงานวิจัยในประเทศ
- 3.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถเติบโต และแข่งขันขององค์การ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผลลัพธ์ผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมาย จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงแนวคิด และความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

มาวส์เดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter & Steers. 1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ

เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ

อย่างเหนียวแน่นโดยความรู้สึกที่ดี จะทำให้แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคล  
จะมีความรู้สึกที่ดี จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and other. 1974 : 604) สนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้  
ออกมาในรูปแบบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ

บุคคาแนน (Buchanan. 1974 : 533) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (กรกฎ พลพานิช. 2540 : 13; อ้างอิงจาก ภรณ์ กิริติบุตร 2529 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal attachment) แสดงออกโดย การไปปรากฏตัวที่ทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่เมื่อนักวิจัยหลายคนได้ให้ไว้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของความผูกพันที่มากกว่าปกติ มีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จนแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย คุณค่าขององค์การ รวมทั้งปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกต่อไป ดังนั้น การที่องค์การสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเท่าใด องค์การก็จะมีบุคลากรที่พร้อมทุ่มเทให้องค์การ และองค์การก็สามารถธำรงรักษาพนักงานไว้กับองค์การได้เท่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ และค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในกระบวนการสรรหาบุคลากรมาทดแทน

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุคคาแนน (Buchanan.1974 : 340) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนในการ

เสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ภรณ์ กิรติบุตร (วรัญญา สุจิตवास ,อุษณี สังข์สะอาด และอมรรวรรณ โทมณาการ. 2540 : 9; อ้างอิงจาก ภรณ์ กิรติบุตร 2529 : 97 ) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และ พอร์ทเตอร์ (Steers & Porter.1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

เมเยอร์ และ แอลเลน (Mayer & Allen. 1987, 1990) ได้จำแนกความผูกพันจากการวิจัยเชิงสาเหตุออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Affective Commitment ความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีต่อองค์การ
2. Continuance Commitment คุณค่าที่แต่ละบุคคลประเมินได้จากองค์การ และการสูญเสีย ถ้าต้องออกจากองค์การ

3. Normative Commitment ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายในรูปของงาน สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์. (กรกฎ. 2540 : 15 ; อ้างอิงจาก Steers & Porter. 1983 Motivation and Work Behavior) ได้สรุปสิ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาของพนักงาน

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

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

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูป พฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker(1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวก เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์การ ซึ่ง Becker (1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กร พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลนำมาทดสอบโดย Side-bet Thoery ปรากฏว่า มีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และองค์ประกอบสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34 – 41.) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การนี้ อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์การ

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้เกิดการศึกษาครั้งนี้มีความชัดเจน จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

### 1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory of motivation)

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์มีข้อสมมุติขั้นพื้นฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการหลายประการและเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการจะมีความสำคัญแตกต่างกันมนุษย์จึงสามารถจะลำดับความสำคัญของความต้องการได้ (Hierarchy of needs)

3. บุคคลจะแสวงหาความต้องการที่สำคัญที่สุดหรือสำคัญมากกว่าก่อน

4. เมื่อบุคคลได้สิ่งที่ต้องการบำบัดความต้องการของตนแล้วความจำเป็นในสิ่งนั้นจะหมดไป

5. บุคคลจะต้องสนใจในความต้องการจะเริ่มสนใจในความต้องการสำคัญรองลงมาอย่างอื่น

ต่อไป

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้จัดประเภทความต้องการตามความสำคัญออกเป็น 5 ระดับจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness need) เช่น ความต้องการทั้งในแง่ ต้องการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น สินค้าที่สามารถสนองความต้องการนี้ได้แก่ ของขวัญ ส.ค.ส. เครื่องแบบ ดอกกุหลาบ ฯลฯ

4. ความต้องการความนับถือ (ความยกย่อง) และสถานะจากสังคม (Esteem and status need) เป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ มีศักดิ์ศรี ความสามารถ ฐานะดีในสังคม และมีชื่อเสียงในสังคม สินค้าที่สนองความต้องการในด้านนี้ได้แก่ บ้านหรู รถหรู วิทยุราคาแพง แหวนเพชร เพอร์นิเจอร์ราคาแพง ฯลฯ

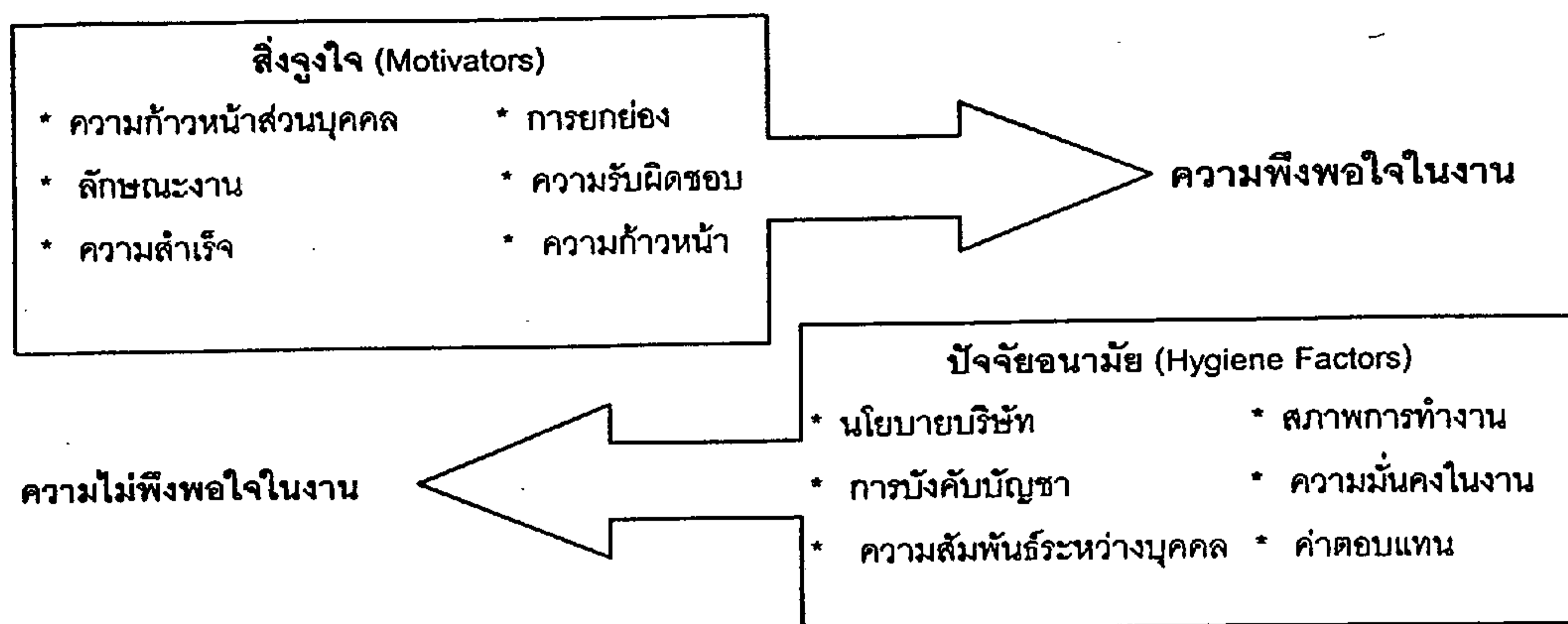
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดสามารถบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ก็จะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้นสินค้าที่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ล้อตเตอรี่ ฟิล์มถ่ายรูป เครื่องสำอาง ปรินท์เตอร์ ฯลฯ

## 2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg 's two – factor theory)

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

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกันการความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน



ภาพประกอบ 1 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย (1) ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivator factors) (2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) (Bovee และคณะ 1993 : 443)

### 3. ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ (Vroom 's Expectancy Theory of Motivation)

ทฤษฎีนี้เป็นผลงานของนักจิตวิทยาชื่อ Victor H. Vroom (ศิริวรรณและคณะ. 2542 : 4129-420) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้อบรรลุเป้าหมายได้ ถูกใช้ในการอธิบายการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน โดยก่อนข้างจะได้รับความนิยมและถูกใช้ในงานวิจัยอย่างกว้างขวาง

Vroom (สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พัฒพันธ์ และ ลาวัณย์ เนียมลาก. 2539 : 23) พิจารณาผลกระทบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความชอบพอ (Valence) หมายถึง ความรู้สึกชอบพอแต่ละบุคคลในผลตอบแทนที่ตนได้รับเป็นความต้องการภายในของบุคคล ต่างกันตามแต่ละบุคคล เช่น คนต้องการทำงานราชการเพราะมีความมั่นคง แม้เงินเดือนจะน้อย

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าผู้ปฏิบัติผู้ใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้วจะไม่ได้ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็เลยไม่เลือกที่จะทำงานอย่างขยันขันแข็ง ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานและรางวัลตอบแทน

3. ความคาดหวัง (Expectation) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 419) ความคาดหวังเป็นความน่าจะเป็นสำหรับการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากการคาดหวังเช่นนี้เกิดกับบุคคลใดก็เลยเกิดความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย โดย Vroom (Wickens. 1995 : 27) เชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะจูงใจได้โดยปัจจัยหลายชนิดและมีสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล 4 ข้อ คือ

1. พฤติกรรมของบุคคล เกิดจากการรวมกันของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อม
2. บุคคลจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาที่จะแสดงออกในองค์กรด้วยตนเอง
3. บุคคลแต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีเป้าหมายที่ต่างกันด้วย
4. บุคคลจะตัดสินใจว่า จะปฏิบัติตนอย่างไร ขึ้นกับความรับรู้ที่พฤติกรรมเหล่านั้นจะนำไปสู่

เป้าหมายที่ต้องการ

ซึ่งความคิดของ Vroom จะไม่เหมือนกับแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์คนอื่น ๆ โดยมีแนวคิดที่ "ทำงานให้ถูกต้อง และความพอใจจะตามมาเอง"

#### 4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

คิดค้นโดย J. Stacy Adam (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 421-422) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่บุคคลรับรู้ถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคในสถานการณ์ในที่ทำงาน โดยใช้วิจารณ์ฐานของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า และรางวัล เนื่องจากความเสมอภาคเป็นกระบวนการของการกระตุ้นที่ได้รับ ความสนใจในงานพฤติกรรมองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญของทฤษฎี ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้าของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ภาพประกอบ 2 สมการทฤษฎีความเสมอภาค (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 421)

จากสมการข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อบุคคลากรคิดว่า อัตราส่วนผลตอบแทนที่เขาได้รับกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร ไม่เท่ากับคนอื่น (สุภัทรา โกศลมนตรี, กนิษฐา พิพัฒพันธ์ และ ลาวัดน์ เนียมลาภ. 2539 : 24) แต่ทั้งผลตอบแทนและสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กรจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุ เพศ การศึกษา สถานะทางสังคม ตำแหน่งในองค์กร และการทำงานหนัก ซึ่งผลตอบแทนประกอบด้วย การได้รับในรูปของเงิน สถานะ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า และความสนใจในลักษณะงาน ถ้าพนักงานรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค เขาจะต่อต้าน การต่อต้านเพื่อให้ได้มาซึ่งความเสมอภาคคือสิ่งที่ใช้ในการอธิบายการกระตุ้นในการทำงาน

จากงานวิจัยของ Adam พบว่า พนักงานพอใจต่อผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน มากกว่ากรณีที่ได้รับผลตอบแทนมากเกินไป แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีปัญหา คือ

1. บุคคลจะคาดคะเนผลตอบแทนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรางวัล และรายได้จากผลงานดังกล่าวเกินจริง
2. ความไม่เท่าเทียมกันอาจเกิดขึ้นเป็นบางครั้งสำหรับพนักงาน เนื่องจากความแตกต่างกันของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ การศึกษา เป็นต้น
3. ความรู้สึกของความไม่เท่าเทียมกันจะมีผลต่อปฏิกริยาบางประการที่แสดงออกของพนักงาน และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรได้

### 5. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการประสมผลสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ(achievement) อำนาจ(power) และการมีสายสัมพันธ์(affiliaion) นี้เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C.Mcclelland และ J.W.Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคน จะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบายและต้องการปลอดภัยจากภาวะเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น
2. ความต้องการอำนาจ(power) คือความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาล่าช้า หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliaion) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่น ๆ

### ความเป็นมาของ องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินกิจการด้านสื่อสารมวลชน และกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่อง หรือใกล้เคียงกับสื่อสารมวลชน ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร เริ่มดำเนินการ เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2520 เมื่อรัฐบาลตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.ส.ม.ท. ขึ้นในวันที่ 25 มีนาคม 2520 โดยรับมอบกิจการและทรัพย์สินของบริษัทไทยโทรทัศน์ จำกัด มาดำเนินการ และรัฐบาลให้ทุนประเดิมจำนวน 10 ล้านบาท ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2520 ซึ่งให้ยุบเลิกบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด และจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) ขึ้นมาดำเนินงานแทน โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล พ.ศ. 2496 ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2520 เพื่อดำเนินงานด้านสื่อสารมวลชนของรัฐบาลให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่ยึดถือแก่สาธารณชน อ.ส.ม.ท. จึงรับช่วงงานวิทยุและโทรทัศน์ จากไทยทีวีช่อง 4 มาดำเนินการ ต่อ ในนามไทยทีวีสีช่อง 9 อ.ส.ม.ท. ตั้งแต่วันที่ 9 เมษายน 2520 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนา อ.ส.ม.ท.และมีวัตถุประสงค์ประสงค์การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.ส.ม.ท. พ.ศ. 2520 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อ.ส.ม.ท. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2535 ดังนี้

1. ประกอบกิจการสื่อสารมวลชนทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร
2. ใช้กิจการสื่อสารมวลชนเป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ส่งเสริมคุณภาพและจริยธรรมของคนในชาติและรักษาความมั่นคงของรัฐโดยคำนึงถึงความถูกต้อง เทียบธรรม และประโยชน์ของรัฐในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสในการรับรู้ข่าวที่ถูกต้องและรวดเร็ว
4. ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยทางนิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีอันเกี่ยวกับกิจการสื่อสารมวลชน
5. สนับสนุนด้านการเงิน บุคลากร อุปกรณ์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่หน่วย ราชการที่มีวัตถุประสงค์ในการประกอบกิจการสื่อสารมวลชน

#### การดำเนินงานของอ.ส.ม.ท.

องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จัดโครงสร้างองค์การโดยถืองานที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ 3 สาขา คือ สถานีวิทยุโทรทัศน์ ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. สถานีวิทยุกระจายเสียง สำนักข่าวไทย นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานสนับสนุนเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สำนักบริหาร สำนักแผนและการเงิน สำนักวิศวกรรม หน่วยงานที่ขึ้นกับผู้อำนวยความสะดวก

1. สถานีโทรทัศน์ ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. ดำเนินงานด้านผลิตรายการโทรทัศน์ การนำออกอากาศรายการโทรทัศน์ ตลอดจนงานควบคุมการออกอากาศ มีรัศมีการส่งโทรทัศน์ครอบคลุมเฉพาะพื้นที่ของกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงในภาคกลาง ต่อมาได้เพิ่มรัศมีการส่งให้ครอบคลุมทั่วประเทศโดยจัดตั้งสถานีเครือข่ายในส่วนภูมิภาคขึ้นจำนวน 32 แห่ง สามารถครอบคลุมพื้นที่ร้อยละ 90 ของพื้นที่ประเทศไทย ด้านรายการโทรทัศน์ได้เสนอรายการที่มีสาระ ความรู้ และบันเทิง อย่างหลากหลาย ตลอดจนเสนอข่าวเกี่ยวกับพระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ ในด้านการผลิตรายการ ได้เปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนเสนอตัวมาจัดทำรายการตามที่สถานีกำหนด

2. สถานีวิทยุกระจายเสียง ส่งกระจายเสียงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2.1 ส่วนกลาง สถานีวิทยุ อ.ส.ม.ท. ส่งกระจายเสียงด้วยระบบ เอฟ.เอ็ม. 2 ความถี่และระบบ เอฟ.เอ็ม. 7 ความถี่ มีขอบเขตการให้บริการครอบคลุมพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง

2.2 ส่วนภูมิภาค สถานีวิทยุ อ.ส.ม.ท. ส่วนภูมิภาค ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงระบบ เอฟ.เอ็ม. ทั่วประเทศ 53 สถานี และมีโครงการจัดตั้งสถานีวิทยุเพิ่มเติมอีก 18 สถานี รวมเป็น 71 สถานี เพื่อขยายขอบเขตการให้บริการ ซึ่งจะสามารถให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 83.6 มีประชากรในเขตบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 96.3 โดยมีเป้าหมายให้บริการออกอากาศเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ และให้ความบันเทิงแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อประโยชน์ของการส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น และเพื่อความมั่นคงของรัฐ

3. สำนักข่าวไทย มีบทบาทและเป้าหมายเพื่อเป็นศูนย์กลางในการผลิต รวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นกลางในระดับชาติเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ของรัฐ สร้างความเข้าใจระหว่างรัฐกับประชาชนรวมทั้งให้บริการข้อมูลข่าวสารทั้งในประเทศและต่างประเทศในรูปแบบต่างๆผ่านทางสื่อของ อ.ส.ม.ท. ที่มีอยู่ 3 ด้าน คือ วิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียงและหนังสือข่าวให้แก่บุคคล สื่อมวลชน หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชน ในปัจจุบันได้พัฒนาระบบการกระจายข่าวแก่สมาชิกให้มีความทันเหตุการณ์ด้วยระบบ Computer online หรือ Data Broadcast System (DBS) เพื่อพัฒนาไปสู่ระบบ Electronic newspaper ต่อไปในอนาคต

## การร่วมดำเนินกิจการกับเอกชน

นอกจากกิจการสื่อสารมวลชนที่ อ.ส.ม.ท. ดำเนินเองแล้ว ยังได้ร่วมดำเนินกิจการกับเอกชนอีก ดังนี้

1. กิจการโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 อ.ส.ม.ท. ได้ร่วมดำเนินกิจการส่งโทรทัศน์สีกับบริษัทบางกอก เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด โดยส่งสัญญาณออกอากาศ (Broadcasting) ให้บริการประชาชนควบคู่ไปกับสถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสี ช่อง 9 ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ผู้ชมสามารถรับชมรายการได้ โดยไม่ต้องชำระค่าบริการ คือ เป็นลักษณะของ Free TV

2. กิจการโทรทัศน์ระบบบอกรับเป็นสมาชิก อ.ส.ม.ท. เป็นหน่วยงานแรกที่เริ่มให้บริการโทรทัศน์ระบบบอกรับเป็นสมาชิก โดยเอกชนที่ร่วมดำเนินกิจการโทรทัศน์ระบบบอกรับเป็นสมาชิกประกอบด้วย

2.1 International Broadcasting Cooperation Public Company Limited

2.2 Thai Sky Cable Television Public Company Limited

2.3 UTV Cable Network Public Company Limited

2.4 World Cable Network Public Company Limited (wcn)

2.5 Cellular Vision (Thailand) Public Company Limited

3. กิจการโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม อ.ส.ม.ท. ร่วมดำเนินกิจการกับ บริษัทเอเชียดีบีเอส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีกิจการสื่อสารมวลชนที่มีขีดความสามารถในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากประเทศไทยไปยังผู้รับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ทันที เพื่อประโยชน์ในการให้ความรู้ ความเข้าใจอันดีและถูกต้องต่อประเทศไทยไปยังนานาชาติอย่างทันสมัยและรวดเร็ว เป็นการลงทุนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยด้านการสื่อสารมวลชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศภาพพจน์ความมั่นคงของชาติ การลงทุนการค้าและการท่องเที่ยว ซึ่งขณะนี้กิจการโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม อยู่ระหว่างการเตรียมการในการเปิดให้บริการ

4. กิจการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ผ่านคลื่นวิทยุ และคลื่นโทรทัศน์ เป็นการดำเนินกิจการที่ใช้ช่องว่างที่เหลืออยู่ของความถี่วิทยุ เอฟ.เอ็ม. และโทรทัศน์ ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องรับวิทยุ และเครื่องรับโทรทัศน์ในรูปแบบของตัวอักษรและภาพกราฟฟิก กิจการดังกล่าวเป็นการใช้ประโยชน์คลื่นความถี่อย่างเต็มที่ อ.ส.ม.ท. เล็งเห็นถึงการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์จึงได้ร่วมกับบริษัท อาร์บีดีเอส. (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินกิจการให้บริการข้อมูลข่าวสารผ่านคลื่นวิทยุและคลื่นโทรทัศน์

## การแบ่งส่วนงาน

องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แบ่งหน่วยงานออกเป็น 6 สำนัก 17 ฝ่าย 1 หน่วยงานตรวจการ ดังนี้

1. สถานีโทรทัศน์ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายผลิตรายการโทรทัศน์

1.2 ฝ่ายออกอากาศโทรทัศน์

2. สถานีวิทยุ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้

2.1 ฝ่ายผลิตรายการวิทยุ

2.2 ฝ่ายออกอากาศวิทยุ

3. สำนักข่าวไทย แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้
  - 3.1 ฝ่ายข่าวโทรทัศน์
  - 3.2 ฝ่ายวิจัยและข้อมูลข่าว
  - 3.3 ฝ่ายหนังสือข่าวและข่าววิทยุ
4. สำนักบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้
  - 4.1 ฝ่ายอำนวยการ
  - 4.2 ฝ่ายการพนักงาน
  - 4.3 ฝ่ายบริการกลาง
5. สำนักแผนและการเงิน แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้
  - 5.1 ฝ่ายบัญชีและการเงิน
  - 5.2 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
6. สำนักวิศวกรรม แบ่งเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้
  - 6.1 ฝ่ายวิศวกรรม
  - 6.2 ฝ่ายแผนงานและบริการวิศวกรรม
7. หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ อ.ส.ม.ท.
  - 7.1 ผู้ตรวจการ
  - 7.2 ฝ่ายตรวจสอบ
  - 7.3 ฝ่ายการตลาด
  - 7.4 ฝ่ายกฎหมาย

### ทิศทางการองค์กร

- องค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย กำหนดทิศทางการองค์กร ดังนี้
1. พัฒนาการด้านสื่อสารมวลชนให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อสร้าง ประโยชน์ ต่อสังคม
  2. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการ
  3. พัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
  4. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  5. จัดตั้งบริษัทร่วมทุน

### ปรัชญา (PHILOSOPHY)

“ทำหน้าที่สื่อสารมวลชนเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน”

### คุณค่าองค์กร (OUR VALUE)

องค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่สื่อสารมวลชนที่เป็นกลาง ด้วยการเสนอรายการ ข่าวสาร ความรู้ และสาระบันเทิง อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ภายใต้กรอบ

1. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม
3. คุณภาพชีวิตที่ดี
4. ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาสิ่งแวดล้อม

5. ความน่าเชื่อถือ
6. เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน และประเทศชาติ

### วิสัยทัศน์ (VISION)

“มุ่งสู่การเป็นองค์กรสื่อสารมวลชนระดับสากล เพื่อสรรสร้างสังคมไทย โดยใช้สื่อหลากหลายชนิด”

### พันธกิจ (MISSION)

1. ดำเนินการด้านรายการเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ในสัดส่วนที่เหมาะสม
2. เป็นผู้นำในการให้บริการข่าวสาร และข้อมูลที่มีคุณภาพ
3. เป็นองค์กรสื่อสารมวลชน โดยบริหารเวลาให้เกิดรายการที่มีคุณภาพ และ รายได้ผ่านสื่อต่าง ๆ

### แผนวิสาหกิจ

อ.ส.ม.ท. ได้วางแผนวิสาหกิจปีงบประมาณ 2545-2549 ในลักษณะเป็นแผนเชิงรุกที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านรายการคุณภาพบริการ การพัฒนาธุรกิจเชิงรุก และพัฒนากิจกรรมทางการตลาด รวมทั้งการปรับปรุงระบบงานและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยกำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการซึ่งจัดทำให้สอดคล้องและรองรับกลยุทธ์แต่ละด้าน ดังนี้

1. พัฒนาการประกอบการด้านรายการโทรทัศน์ วิทยุ และข่าว ทั้งด้านการผลิตและการนำเสนอ รวมทั้งสื่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางการกระจายข้อมูลข่าวสารสู่นานาชาติ ตลอดจนจัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารและรายการ เพื่อให้บริการทั้งภายในและภายนอก
2. พัฒนาธุรกิจเชิงรุก และพัฒนากิจกรรมการตลาด โดยดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ เพื่อเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงาน อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ลูกค้าในรูปแบบครบวงจร โดยการประสานงานระหว่างหน่วยต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นหน่วยงานบริหารโครงการนำร่องธุรกิจของ อ.ส.ม.ท. ตลอดจนนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาเป็นสินค้าและบริการ ต่อไป
3. ริเริ่มนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ โดยศึกษา วิเคราะห์ระบบ Digital รวมทั้ง Broadband การทำ Interactiveหน้าจอและการรวมกันของสื่อสารมวลชนกับโทรคมนาคม ตลอดจนการพัฒนาการส่งสัญญาณ MMDS ในระบบ Digital เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชน
4. การเพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อพัฒนาการประกอบการ และความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดหาพันธมิตรร่วมทุน และจัดตั้งบริษัทการตลาด และการผลิตรายการ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร โดยจัดตั้งหน่วย R&D (Research and Development) ทำการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการของ อ.ส.ม.ท. จัดทำระบบ MIS (Management Information System) ปรับปรุงระบบบัญชีให้ทันสมัย ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้าง แกไข ระเบียบและข้อบังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการ
6. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการด้านการพัฒนาระบบ HRM (Human Resource Management) และดำเนินการด้าน HRD (Human Resource Development)
7. พัฒนาภาพลักษณ์องค์กร โดยกำหนดแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมด้านเอกลักษณ์ของชาติ ศิลปวัฒนธรรม ความมั่นคง ประชาธิปไตย การส่งเสริมสิทธิมนุษยชน สิทธิสตรีและเด็ก การต่อต้านยาเสพติด ด้านวิทยา

ศาสตร์และเทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อ.ส.ม.ท. ผ่านสื่อทุกด้าน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและความสามัคคีภายในองค์กร

8. มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ กำหนดแผนการซ่อมบำรุงเพื่อการประหยัด และลดต้นทุน และวางแผนการซ่อมบำรุงของ อ.ส.ม.ท. ให้เป็นระบบ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### งานวิจัยในต่างประเทศ

Boshoff และ Meis (Boshoff and Meis. 1995 : 23-42) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision, Role stress, ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพของการบริหารภายใน โดยวิจัยองค์กรแสดงให้เห็นว่า Supervisory Behavior ก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายประกันมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพการบริการภายในและยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย แต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความขัดแย้งด้านบวก

Martin และ Hafer (Martin and hafer. 1995 : 108-111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน ความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง,สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

Litwin & Stringer ทำการศึกษาในปี 1968 (Mowday and others. 1982 : 45) โดยศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกนำทำงาน พบว่ามีปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจะบอกให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างงานสำเร็จกับมาตรฐานที่กำหนด สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานและพัฒนาไปเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Hrebiniak และ Alutto (กรกฎ. 2540 : 19) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายบริษัท โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่แต่งงานแล้วมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่า การมีครอบครัวทำให้เกิดมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ การที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดเนื่องจากมีการได้แสดงความคิดเห็น และปรึกษาในด้านต่าง ๆ ได้

ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า คนที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน 4. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผก

ผันทัน นั่นคือ คนและการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามาก ทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายราย พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Porter & Steers. 1993 : 151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานกลุ่มต่าง ๆ ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ เหมืองแร่ ประกอบรถยนต์ และพนักงานขาย ระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ การบังคับบัญชา งานที่ซ้ำซาก อิสระในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและเปลี่ยนงาน

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and others. 1975 : 111) มีความเห็นว่า นอกจากเงินเดือนและสวัสดิการแล้ว การเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในองค์กร เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน สามารถจูงใจพนักงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 48-49) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์ กับวิศวกร 119 คน พบว่า งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน
3. ความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ซึ่งพบว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จากผลงานของ Steers ได้สนับสนุนจากงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังกล่าวข้างต้น

### งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ผู้บริหารฯ ที่มีอายุและอายุงานมากจะมีระดับของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารฯ ที่มีอายุและอายุงานน้อยกว่า แต่สำหรับระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันที่ต่างกันเฉพาะผู้บริหารที่เป็นชายเท่านั้น ส่วนสถานภาพสมรสพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องสถานภาพการสมรสของผู้บริหารฯ

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารฯ ที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานระดับสูง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารฯ ที่รู้สึกว่าจะตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย

- ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าว

ได้ว่า ผู้บริหาร ที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับในระดับนัยสำคัญ 0.05

นาทาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า อายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ และอายุงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกันด้วย ข้าราชการที่มีอายุและอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย และสถานภาพสมรสก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่ข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด แต่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้าราชการที่เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยที่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานต่างกัน จะมีระดับของการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่ต่างกันด้วย ในลักษณะที่แปรผันตามกัน

- ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นแบบมีเงื่อนไข คือ จะเป็นจริงสำหรับข้าราชการที่มีระดับ 6-8 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับข้าราชการระดับ 1-5 ไม่มีความสัมพันธ์ขึ้นที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

อังคณา ไกลย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชารายได้ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกใน

การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และมีระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ

5. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สุวรรณิน คณานุกัณณ์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

อุษณีย์ ดำนวนรินทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษาบุคลากรที่มีวุฒิมหาบัณฑิตขึ้นไปมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมหาปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัยไม่พบความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

สุกานดา สุขคติสันต์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพฯ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของ Steers และ Porter ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร 4 ด้าน คือ พบว่า

1. อายุและระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี พนักงานที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3. ลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎ ความชัดเจนของข้อบังคับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

4. ประสบการณ์ขณะปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์การ การพึงพาได้ขององค์การ และความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยสามารถระบุได้ว่า ตัวแปรหลักของ Steers 4 ตัว ที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ประสิทธิภาพขณะปฏิบัติงานกับองค์การเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด และลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การรองลงมา และตัวแปรย่อยที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ คือความพึงพอใจขององค์การ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน

มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกล็ดมณี และ บังอรศรี รุจิวิคิน. (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลศึกษากรณีโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงองค์ประกอบของปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ เช่นปัจจัยตัวแปรสภาพแวดล้อม ปัจจัยตัวแปรส่วนบุคคล และปัจจัยตัวแปรด้านโครงสร้างของงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเพื่อทราบถึงอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและทางอ้อมผ่านทางตัวแปรคั่นกลาง (ความพึงพอใจในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งสิ้น 8 ปัจจัย คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ระบบการสนับสนุนจากเครือญาติ
3. การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ความรู้สึกด้านลบที่มีต่อองค์การ
5. ความเป็นอิสระของพนักงาน
6. การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ
7. ความจำเจซ้ำซากของงาน
8. ผลประโยชน์ตอบแทน

ปัจจัยตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย คือ ความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อองค์การ มีอิทธิพลผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะที่โอกาสในการหางานใหม่ในองค์กรอื่น ความรู้สึกด้านลบต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณงานในความรับผิดชอบ มีอิทธิพลผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.4) มีความผูกพันต่อห้องสมุดในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวแปรย่อย พบว่าเป็นความผูกพันต่อห้องสมุดในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อห้องสมุด รองลงมาเป็นความผูกพันระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และความผูกพันในระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) และพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ และประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การสรุปผลได้ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วยเพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความร่วมมือร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้นความมีอิสระในงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ประสบการณ์ในการทำงาน อันประกอบด้วย ทักษะคติของตนเองต่องาน ทักษะคติของเพื่อนร่วมงาน ต่องานและความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมการพัฒนาและความมีชื่อเสียงของห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุป ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพการสมรสและรายได้ ลักษณะการงาน ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสำคัญของหน้าที่การงาน และผลป้อนกลับของข้อมูล โครงสร้างองค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร สัมพันธภาพในองค์กร การได้รับผลตอบแทน และการพิจารณาความดีความชอบ

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าบุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม และรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

สุภาสิณี วิเชียร (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ

4. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

5. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันและเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

6. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

7. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

อรัญญา สุวรรณวิภ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม โดยใช้แนวความคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ Steers ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงานและแนวความคิดของ Hackman และ Lawler ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงาน คือรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลวิจัย พบว่า พนักงานยูคอม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทุกคน ได้แก่พนักงานที่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานสถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุ สำนักบริหาร สำนักแผนและการเงิน สำนักวิศวกรรม และหน่วยงานที่ขึ้นกับผู้อำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 1064 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2544 (ข้อมูลจากฝ่ายการพนักงาน)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 290 คน ซึ่งได้มาจากการตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุข, 2537 : 106) และเลือกตัวอย่างให้ครบตามแต่ละหน่วยงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1. หน่วยงานขึ้นกับสถานีโทรทัศน์	170	46
2. หน่วยงานขึ้นกับสถานีวิทยุ	111	31
3. หน่วยงานขึ้นกับสำนักข่าวไทย	251	68
4. หน่วยงานขึ้นกับสำนักบริหาร	155	42
5. หน่วยงานขึ้นกับสำนักแผนและการเงิน	56	15
6. หน่วยงานขึ้นกับสำนักวิศวกรรม	248	68
7. หน่วยงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ	73	20
รวม	1064	290

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับของการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน และสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกความคิดเห็นของคนที่มิต่อคำถามแต่ละข้อ โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัว คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ
- 1.2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านลักษณะองค์กร จำนวน 10 ข้อ
- 1.3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10 ข้อ

## ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. สุพีร์ ลิมไทย เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง ไปทดลองใช้ (Try- Out) กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 คน จากฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายบริการกลาง เพื่อทดสอบว่า แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการหรือไม่ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกซึ่งเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจึงทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามไปทำการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.82

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ในเดือนกรกฎาคม 2545 ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 290 ชุด ได้รับกลับคืนครบถ้วนทุกฉบับ

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences /Personal Computer Plus) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับทั้งหมดจำนวน 290 ชุด เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับของการปฏิบัติงาน

3. นำข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มาทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ในแต่ละระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5
เห็นด้วยมาก	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 4
ปานกลาง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง พนักงานมีความผูกพันมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก หมายถึง พนักงานมีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย หมายถึง พนักงานมีความผูกพันน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง พนักงานมีความผูกพันน้อยที่สุด

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test ถ้ากลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ F-test หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. หาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล คือ

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ โดยใช้สูตร

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

โดย  $\bar{X}$  แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 65)

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

เมื่อ  $S$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

### 2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544 : 121)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$n$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

$S_i^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 165)

#### 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

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

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2, S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$n_1, n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

#### 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 236)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

$MS_B$  แทน Mean Square ระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน Mean Square ภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้ Least Significant Difference (LSD) ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2540 : 20)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ 3 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับปฏิบัติงาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
เพศชาย	129	44.50
เพศหญิง	161	55.50
รวม	290	100.00
<b>2. อายุ</b>		
อายุระหว่าง 18-25 ปี	28	9.70
อายุระหว่าง 26-35 ปี	114	39.30
อายุระหว่าง 36-45 ปี	88	30.30
อายุระหว่าง 46-55 ปี	60	20.70
รวม	290	100.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	85	29.30
ปริญญาตรี	172	59.30
สูงกว่าปริญญาตรี	33	11.40
รวม	290	100.00
<b>4. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	141	48.60
สมรส	149	51.40
รวม	290	100.00
<b>5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	39	13.40
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	95	32.80
ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	79	27.20
ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	20	6.90
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	57	19.70
รวม	290	100.00
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000.- บาท	56	19.30
ตั้งแต่ 10,001 – 20,000.-บาท	143	49.30
ตั้งแต่ 20,001 – 30,000.-บาท	54	18.60
ตั้งแต่ 30,001 – 40,000.-บาท	37	12.80
รวม	290	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ระดับปฏิบัติงาน		
ระดับ 1 - 3	34	11.70
ระดับ 4 - 6	183	63.10
ระดับ 7 ขึ้นไป	73	25.20
รวม	290	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 290 คน เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ สมรสแล้ว มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,000 - 20,000.- บาท และเป็นพนักงานระดับ 4 -6

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน โดยนำเสนอในรูปค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 3-6

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1. ด้านลักษณะงาน	3.31	0.59	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.91	0.52	มาก
3. ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน	3.98	0.57	มาก
รวม	3.73	0.43	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยมีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงาน มีความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยเสรี	3.42	1.01	มาก
2. ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.51	.88	มาก
3. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของ อ.ส.ม.ท. อย่างเต็มที่	3.61	.84	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ	3.07	1.07	ปานกลาง
5. ท่านต้องการจะไปเข้ารับการอบรมหรือสัมมนานอกสถานที่ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานของท่าน	4.10	.85	มาก
6. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาที่ อ.ส.ม.ท. จัดขึ้นอยู่เสมอ	2.84	1.18	ปานกลาง
7. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของ อ.ส.ม.ท. ได้ด้วยความเต็มใจ	4.06	.79	มาก
8. ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของ อ.ส.ม.ท. ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรได้	2.73	1.04	ปานกลาง
9. ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้ อ.ส.ม.ท. เจริญก้าวหน้า	2.92	1.05	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเสมอ	2.87	1.11	ปานกลาง
รวม	3.31	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันในระดับมาก และระดับปานกลางในจำนวนชื่อที่เท่ากัน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะองค์กร เป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะองค์กร	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.13	.79	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น	4.22	.74	มาก
3. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.17	.72	มาก
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จทุกครั้งเป็นการเพียงพอแล้ว	3.18	1.05	ปานกลาง
5. ท่านมักจะหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าให้กับ อ.ส.ม.ท.	3.68	.83	มาก
6. ท่านมาปฏิบัติงานที่ อ.ส.ม.ท. ตรงต่อเวลาเสมอ	3.91	.84	มาก
7. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่	3.62	1.01	ปานกลาง
8. ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด	4.12	.75	มาก
9. ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.79	.94	มาก
10. ท่านยินดีมากเมื่อรู้ว่าจะเกิดประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ อ.ส.ม.ท.	4.33	.74	มาก
รวม	3.98	.52	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้งเป็นการเพียงพอแล้ว ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน เป็นรายข้อ

ด้านประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1. แม้การทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับ อ.ส.ม.ท.	3.98	.85	มาก
2. ท่านคิดว่าจะทำงานใน อ.ส.ม.ท. ต่อไป จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.67	1.14	มาก
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่ อ.ส.ม.ท.	4.09	.93	มาก
4. ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ท่านจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้	3.10	1.07	ปานกลาง
5. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของท่าน	3.97	.84	มาก
6. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวถึง อ.ส.ม.ท. ในทางที่ไม่ดี ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบายให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี	4.01	.83	มาก
7. ท่านปฏิบัติงานใน อ.ส.ม.ท. ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.42	.75	มาก
8. ท่านยินดีที่ได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานของท่านที่มีความจำเป็นต้องหยุดงานเป็นครั้งคราว	4.18	.81	มาก
9. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ ของ อ.ส.ม.ท. ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสิ้นเปลือง	4.08	.86	มาก
10. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของ อ.ส.ม.ท. เสมอ	4.29	.78	มาก
รวม	3.98	.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ท่านจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้ อยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

เป็นการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตาราง 7-19

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 พนักงานที่มี เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (N = 129)			เพศหญิง (N = 161)			t
	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน	
1. ด้านลักษณะงาน	3.36	0.63	ปานกลาง	3.27	0.55	ปานกลาง	1.29
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.87	0.52	มาก	3.95	0.53	มาก	-1.31
3. ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน	3.95	0.55	มาก	4.00	0.58	มาก	-.67
รวม	3.73	0.46	มาก	3.74	0.40	มาก	-.24

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 8-9

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	18 - 25 ปี			26 - 35 ปี			36 - 45 ปี			46 - 55 ปี		
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.30	0.75	ปานกลาง	3.32	0.61	ปานกลาง	3.35	0.54	ปานกลาง	3.25	0.53	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.90	0.61	มาก	3.82	0.51	มาก	4.01	0.53	มาก	4.00	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะประสบการณ์	4.07	0.74	มาก	3.93	0.57	มาก	3.99	0.54	มาก	4.00	0.52	มาก
การทำงาน												
รวม	3.75	0.59	มาก	3.69	0.41	มาก	3.78	0.41	มาก	3.74	0.39	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แต่ละกลุ่มอายุ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลักษณะงานมีความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย  
จำแนกตาม อายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-VALUE
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.36	0.12	.345	0.79
	ภายในกลุ่ม	286	99.08	0.35		
	รวม	289	99.44			
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.04	0.68	2.52	0.06
	ภายในกลุ่ม	286	77.17	0.27		
	รวม	289	79.21			
ด้านลักษณะประสบการณ์ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.55	0.18	.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	286	92.82	0.33		
	รวม	289	93.36			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.48	0.16	.89	0.45
	ภายในกลุ่ม	286	51.81	0.18		
	รวม	289	52.29			

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 10-11

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1. ด้านลักษณะงาน	3.29	0.61	ปานกลาง	3.34	0.56	ปานกลาง	3.22	0.66	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.91	0.52	มาก	3.91	0.52	มาก	3.94	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะประสพ การการทำงาน	4.05	0.62	มาก	3.94	0.55	มาก	3.97	0.51	มาก
รวม	3.75	0.48	มาก	3.73	0.40	มาก	3.71	0.42	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย  
จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-VALUE
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	287	98.96	0.35		
	รวม	289	99.44			
ด้านลักษณะขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.01	.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	287	79.18	0.28		
	รวม	289	79.21			
ด้านลักษณะประสพการณ์ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.66	0.33	1.02	0.36
	ภายในกลุ่ม	287	92.70	0.32		
	รวม	289	93.36			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	.13	0.88
	ภายในกลุ่ม	287	52.24	.18		
	รวม	289	52.29			

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 พนักงานที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 12-13

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	โสด (N = 141)			สมรส (N = 149)			t
	$\bar{X}$	S	ระดับ ความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความผูกพัน	
1. ด้านลักษณะงาน	3.32	0.60	ปานกลาง	3.30	0.58	ปานกลาง	0.33
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.91	0.54	มาก	3.92	0.51	มาก	-0.16
3. ด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน	3.97	0.58	มาก	3.98	0.56	มาก	-0.09
รวม	3.74	0.46	มาก	3.73	0.40	มาก	0.05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 13-14

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย	ต่ำกว่า 5 ปี					ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป									
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ			
1. ด้านลักษณะงาน	3.41	0.78	ปานกลาง	3.34	0.60	ปานกลาง	3.30	0.53	ปานกลาง	3.11	0.48	ปานกลาง	3.29	0.53	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.88	0.59	มาก	3.85	0.56	มาก	3.94	0.51	มาก	4.02	0.59	มาก	3.96	0.40	มาก
3. ด้านลักษณะประสบการณ์	3.88	0.71	มาก	3.98	0.57	มาก	3.97	0.54	มาก	4.18	0.54	มาก	4.02	0.49	มาก
การทำงาน															
รวม	3.72	0.60	มาก	3.72	0.41	มาก	3.74	0.41	มาก	3.77	0.43	มาก	3.76	0.34	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย  
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-VALUE
ด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.37	0.34	0.99	0.41
	ภายในกลุ่ม	285	98.07	0.34		
	รวม	289	99.44			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.88	0.22	0.80	0.53
	ภายในกลุ่ม	285	78.33	0.28		
	รวม	289	79.21			
ด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.33	0.33	1.03	0.39
	ภายในกลุ่ม	285	92.03	0.32		
	รวม	289	93.36			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.09	0.02	0.13	0.97
	ภายในกลุ่ม	285	52.20	0.18		
	รวม	289	52.29			

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 พนักงานที่มีรายได้เดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อการ	ต่ำกว่า 10,000.-บาท						10,001-20,000.- บาท						20,001-30,000.- บาท						ตั้งแต่ 40,000.- บาท ขึ้นไป					
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ						
1. ด้านลักษณะงาน	3.37	0.73	ปานกลาง	3.3	0.58	ปานกลาง	3.24	0.48	ปานกลาง	3.39	0.51	ปานกลาง	3.39	0.51	ปานกลาง	3.39	0.51	ปานกลาง						
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.84	0.59	มาก	3.92	0.52	มาก	3.95	0.53	มาก	3.95	0.43	มาก	3.95	0.43	มาก	3.95	0.43	มาก						
3. ด้านลักษณะประสบการณ์	3.83	0.68	มาก	3.98	0.55	มาก	4.09	0.55	มาก	4.01	0.41	มาก	4.01	0.41	มาก	4.01	0.41	มาก						
การทำงาน																								
รวม	3.68	0.56	มาก	3.73	0.4	มาก	3.76	0.37	มาก	3.79	0.35	มาก	3.79	0.35	มาก	3.79	0.35	มาก						

จากตาราง 15 พบว่า พนักงานองค์การการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการสื่อสารมวลชนในระดับมาก เพื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย  
จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-VALUE
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.72	0.24	0.70	0.55
	ภายในกลุ่ม	286	98.72	0.34		
	รวม	289	99.44			
ด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.44	0.15	0.54	0.66
	ภายในกลุ่ม	286	78.76	0.27		
	รวม	289	79.20			
ด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.06	0.69	2.15	0.94
	ภายในกลุ่ม	286	91.30	0.32		
	รวม	289	93.36			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.32	0.11	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	286	51.97	0.18		
	รวม	289	52.29			

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.7 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 พนักงานที่มี ระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 17 -19

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับ 1 - 3			ระดับ 4 - 6			ระดับ 7 ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S	ระดับ ความผูกพัน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความผูกพัน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความผูกพัน
1. ด้านลักษณะงาน	3.54	0.84	ปานกลาง	3.26	0.54	ปานกลาง	3.32	0.53	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะองค์การ	3.96	0.67	มาก	3.90	0.50	มาก	3.94	0.52	มาก
3. ด้านลักษณะประสพ การณ์การทำงาน	4.07	0.71	มาก	3.97	0.57	มาก	3.96	0.48	มาก
รวม	3.86	0.62	มาก	3.71	0.40	มาก	3.74	0.38	มาก

จากตาราง 17 พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ยกเว้น ในด้านลักษณะงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย  
จำแนกตาม ระดับการปฏิบัติงาน

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-VALUE
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.28	1.14	3.36*	0.03
	ภายในกลุ่ม	287	97.16	0.34		
	รวม	289	99.44			
ด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	287	79.01	0.28		
	รวม	289	79.20			
ด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.50	0.61
	ภายในกลุ่ม	287	93.04	0.32		
	รวม	289	93.36			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	287	51.67	0.18		
	รวม	289	52.29			

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยที่มี ระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะองค์กรและด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างคู่ ผู้วิจัยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผล ดังในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD  
 จำแนกตามระดับปฏิบัติงาน

ระดับปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติงาน		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		3.54	3.26	3.32
ระดับ 1-3	3.54	-	0.28*	0.22
ระดับ 4-6	3.26		-	-0.06
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.32			-

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ระดับ 1-3 มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษา

##### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของ พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนปัจจุบัน และระดับของการปฏิบัติงาน

##### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล ในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและรักษาความผูกพันให้คงอยู่ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร ในองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยต่อไป

##### สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน และรวมทุกด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน และรวมทุกด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มี ระดับของการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษากับพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานสถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุ สำนักบริหาร สำนักแผนและการเงิน สำนักวิศวกรรม และหน่วยงานที่ขึ้นกับผู้อำนวยการ จำนวน 1,064 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 290 คน ได้มาจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากรและเลือกตัวอย่างให้ครบตามแต่ละหน่วยงาน ด้วยตัวเองได้แบบสอบถามครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ คิดเป็น ร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ตัวเลือก โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับของการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านลักษณะองค์กร จำนวน 10 ข้อ ด้านลักษณะประสพการณ์การทำงาน จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อโดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ตัวเลือก และนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ 0.82

## การวิเคราะห์ข้อมูล

- นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด จำนวน 290 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /PC<sup>+</sup> (Statistical Package for Social Sciences / Personal Computer Plus)
- วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับปฏิบัติงาน โดยใช้การคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ
- วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะประสพการณ์การทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามตัวแปร เพศ และสถานะภาพการสมรส โดยใช้การทดสอบ t-test
- เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับปฏิบัติงาน โดย

ใช้การทดสอบ F-test หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 290 คน เพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,000 - 20000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 4 - 6

2. พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและมากกว่าทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านลักษณะองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และด้านลักษณะงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านรายด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.7 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาแยกเป็น

รายด้านพบว่าพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับปฏิบัติงาน ระดับ 1-3 มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงานที่มี ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในคู่อื่นมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีชื่อเสียง มีความรู้สึกมั่นคง และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกทั่วไป นอกจากนี้ พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ยังยอมรับแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารว่าสามารถนำพาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การได้ ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานในองค์การโดยไม่คิดเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านลักษณะงาน พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ในจำนวนข้อที่เท่ากัน ทั้งนี้ การที่พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงาน ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎเกณฑ์บางประการ เช่น นโยบายและมาตรการ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดโดยผู้บริหาร และพนักงานระดับบริหาร ในทางปฏิบัติพนักงานระดับบริหาร จึงมีโอกาสดำเนินการยอมรับมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ หรือการกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์อื่น ๆ ซึ่งต้องแจ้งให้พนักงานทราบโดยทั่วถึง และมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง แต่ในทางปฏิบัติพนักงานระดับปฏิบัติการอาจไม่ได้รับรู้รายละเอียดของนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างถ่องแท้ หรือได้รับรู้แต่เพียงบางส่วน จึงทำให้มีความเข้าใจไม่ชัดเจน ในขณะที่พนักงานระดับบริหารที่เป็นหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานจะมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานระดับบริหารมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บริหารมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้พนักงานระดับบริหารมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านลักษณะองค์การ พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การในโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านสามารถปฏิบัติงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จก็เป็นการเพียงพอแล้ว และยินดีทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา ทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจ ตลอดจนเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

3. ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ท่านจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความศรัทธาและทุ่มเท และความเลื่อมใสเชื่อถือ ชื่อตรงต่อองค์การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาผลประโยชน์และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ และมีความภาคภูมิใจในองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 56) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อห้องสมุดในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวแปรย่อย พบว่าบรรณารักษ์มีความผูกพันต่อห้องสมุดในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อห้องสมุด มีความผูกพันระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในแต่ละองค์ประกอบโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการปฏิบัติงาน

2.1 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบการบริหารงานขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค การได้รับสิทธิและโอกาสต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

การ ดังนั้น ถึงแม้ว่าพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีเพศแตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545 : 71) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาณี วิเชียร (2544 : 66) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ทุกคนต่างปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกันเหมือนญาติมิตร อยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง เคารพหลักอาวุโส และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ไม่ว่าจะมียุคต่างกัน แต่ก็มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้น ถึงแม้พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จะมีอายุแตกต่างกัน แต่ก็มีมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ สรณานธนาวุธ (2545 : 99) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารงานขององค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ การปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์การ และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่แตกต่างจากงานวิจัยของอุษณีย์ ด่านวรรณท์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี

2.3 พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แต่ละคนแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แต่มีแนวการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้แล้ว นอกจากนี้ พนักงานทุกคนยังปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกัน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าเทียมกัน ซึ่งพนักงานทุกคนต่างยึดถือปฏิบัติเหมือนกัน ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จะมีการศึกษาระดับใด ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 78) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : 59) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาสินี วิเชียร (2544 : 67) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยั่งยืน ประกอบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยได้ตอบแทนให้แก่พนักงาน สร้างความพอใจในสิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นอย่างมาก และส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติสุขภุชธรรม (2538 : 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรม ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ ลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545 : 72) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์มหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย แม้จะมี ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ได้รับสวัสดิการ หรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ในลักษณะเท่าเทียมกัน ดังนั้น แม้พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน แต่ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545 : 101) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : 60) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของสุภาณี กลิ่นหอม หอม (2545 : 73) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ.05 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

2.6 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ถึงแม้พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จะมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน แต่มีการยอมรับในแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร เป้าหมายนโยบายการบริหาร ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ และได้รับสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม มีกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ถึงแม้พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จะมีรายได้ต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถจักร สรญาณธนาวุธ (2545 :102) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่า พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545 : 73) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ

2.7 พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานระดับ 1-3 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน มากกว่าพนักงาน ระดับ 4-6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงาน ระดับ 1-3 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการชั้นผู้น้อย มีความรู้น้อย จึงมีความเชื่อมั่นในแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเต็มใจ ตลอดทั้งมีความภาคภูมิใจในองค์กรมาก ในขณะที่พนักงานระดับสูงกว่าอาจแสดงความเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานที่อาจไม่สอดคล้องกับผู้บริหารในบางกรณีได้ แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานทุกระดับต่างก็มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ที่มีระดับปฏิบัติงานต่างกันแต่ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาสินี วิเชียร (2544 : 68) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งงานทางวิชาการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรรณันท์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีปฏิบัติการและด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะองค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรให้พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย รับรู้นโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น อาจมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางแก้ไข เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และปฏิบัติตามทิศทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดให้พนักงานได้เข้าร่วมอบรมสัมมนามากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักและเสียสละต่อองค์กรมากขึ้น ตลอดจนควรมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร และมีความปรารถนาดีและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรนี้ไว้ และพยายามส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันมากยิ่งขึ้นโดยการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้การปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจหรือการให้รางวัลหรือคำชมเชยกับพนักงานที่สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับองค์กร

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพัญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกล็ดมณี และบังอรศรี รุจิวิสิน. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลศึกษากรณีโรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรัญญา สุจิตवास, อุษณี สังข์สะอาด และอมรรวรรณ โถมนากการ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลศรีวิชัยสาขา 1, 2, และ 3. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. (2531). การวิเคราะห์องค์การ : ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกานดา สุขาคติสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัทรา โกลสมนตรี, กนิษฐา พิพัฒน์พันธ์ และ ลาวัญญ์ เนียมลาภ. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนา ศิริบรรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานของผู้บริหารในองค์การ เอกชน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม.(บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. และคนอื่น ๆ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์.และคนอื่น ๆ. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ,ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2537). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- อรุณญา สุวรรณวิภา. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูคอม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อุษณีย์ ด่านวรรณันท์. (2535). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร "คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529,กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment). จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 9(34) : 34-41.
- อรฉัตร สรญาณธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย . สารนิพนธ์มหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- องค์การสื่อสารมวลชน. (2544). หนังสือที่ระลึก ครบรอบ 24 ปี อ.ส.ม.ท..กรุงเทพมหานคร : องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.
- องค์การสื่อสารมวลชน. (2544). แผนวิสาหกิจ อ.ส.ม.ท.2545-2549. กรุงเทพมหานคร : องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.
- Becker, H.S. (1960,July). "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology*. 66 :32-42
- Buchanan, Bruce II. (1974, December). "Building Organizational Commitment ; The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- DeCotils, Thomas A. & Summers, Timothy P. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*. 40(2) : 445-470.
- Hrebiniak, Lawrence G. & Alutto, Joseph A. (1972, December). "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 17(1) : 555-573.
- Mowday, Richard M., Porter, Lyman W. & Steers, Richard M. (1982). *Employee Organizational Linkage ; The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.

- Porter, L.W. and others. (1974, October). 'Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Sheldon, M.E. (1971, June). "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organizational," *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 142-150.
- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22 (1) : 46-75.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา  
กรุงเทพฯ 10110

๔๑ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม  
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ เป็นนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้กรุณากรอกข้อมูลในแบบสอบถามทุกข้อด้วย

ข้อมูลที่ได้รับในครั้งนี้จะประโยชน์ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ของผู้วิจัยเป็นอย่างมาก และคำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาให้ความร่วมมือ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*ศิวพร*

(นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

#### คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4.การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
  - ( ) 1.1 เพศ ชาย
  - ( ) 1.2 เพศ หญิง
  
2. อายุ
  - ( ) 2.1 อายุระหว่าง 18 – 25 ปี
  - ( ) 2.2 อายุระหว่าง 26 – 35 ปี
  - ( ) 2.3 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี
  - ( ) 2.4 อายุระหว่าง 46 – 55 ปี
  
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) 3.2 ปริญญาตรี
  - ( ) 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
  
4. สถานภาพสมรส
  - ( ) 4.1 โสด
  - ( ) 4.2 สมรส
  
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
  - ( ) 5.1 ต่ำกว่า 5 ปี
  - ( ) 5.2 ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
  - ( ) 5.3 ตั้งแต่ 11 - 15 ปี
  - ( ) 5.4 ตั้งแต่ 16 - 20 ปี
  - ( ) 5.5 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
  
6. รายได้ต่อเดือน
  - ( ) 6.1 ต่ำกว่า 10,000.- บาท
  - ( ) 6.2 ตั้งแต่ 10,001 – 20,000.- บาท
  - ( ) 6.3 ตั้งแต่ 20,001 – 30,000.- บาท
  - ( ) 6.4 ตั้งแต่ 30,001 – 40,000.- บาท
  
7. ระดับปฏิบัติงาน
  - ( ) 7.1 ระดับ 1 – 3
  - ( ) 7.2 ระดับ 4 – 6
  - ( ) 7.3 ระดับ 7 ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสื่อสารมวลชน  
แห่งประเทศไทย**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่สุด เพียงข้อเดียวเท่านั้น

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยเสรี.....					
2.	ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน.....					
3.	ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของ อ.ส.ม.ท. อย่างเต็มที่.....					
4.	ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ.....					
5.	ท่านต้องการจะไปเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาออกสถานที่ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานของท่าน.....					
6.	ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนา ที่ อ.ส.ม.ท. จัดขึ้นอยู่เสมอ.....					
7.	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของ อ.ส.ม.ท. ได้ด้วยความเต็มใจ.....					
8.	ท่านคิดว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของ อ.ส.ม.ท. ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรได้.....					
9.	ท่านเชื่อว่าด้วยนโยบายของคณะผู้บริหารจะช่วยให้ อ.ส.ม.ท. เจริญก้าวหน้า.....					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเสมอ.....					

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	<b>ด้านลักษณะองค์การ</b>					
11.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ.....					
12.	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านใช้ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ทำงานนั้น.....					
13.	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด.....					
14.	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานเฉพาะที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จทุกครั้งเป็นการเพียงพอแล้ว.....					
15.	ท่านมักจะหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อความเจริญ ก้าวหน้าให้กับ อ.ส.ม.ท. ....					
16.	ท่านมาปฏิบัติงานที่ อ.ส.ม.ท. ตรงต่อเวลาเสมอ.....					
17.	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา โดยไม่คำนึงว่าจะได้ รับค่าตอบแทนหรือไม่.....					
18.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองอย่าง เคร่งครัด.....					
19.	ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อท่านได้ รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา .....					
20.	ท่านยินดีมากเมื่อรู้งานที่ทำให้เกิดประโยชน์และ สร้างชื่อเสียงให้แก่ อ.ส.ม.ท.....					

ข้อที่	ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
	<b>ด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน</b>					
21.	แม้การทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มี ความสุขที่ได้ทำงานให้กับ อ.ส.ม.ท.....					
22.	ท่านคิดว่าจะทำงานใน อ.ส.ม.ท. ต่อไป จนกว่าจะ เกษียณอายุ.....					
23.	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่ อ.ส.ม.ท.....					
24.	ท่านคิดว่าถ้าท่านได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ท่าน จะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้.....					
25.	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของท่าน.....					
26.	เมื่อบุคคลอื่นกล่าวถึง อ.ส.ม.ท. ในทางที่ไม่ดี ท่าน พยายามหาเหตุผลมาอธิบายให้เกิดความรู้สึกใน ทางที่ดี.....					
27.	ท่านปฏิบัติงานใน อ.ส.ม.ท.ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต.....					
28.	ท่านยินดีที่ได้ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานของท่าน ที่มีความจำเป็นต้องหยุดงานเป็นครั้งคราว.....					
29.	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ ของ อ.ส.ม.ท. ในการปฏิบัติ งานโดยคำนึงถึงความสิ้นเปลือง.....					
30.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของ อ.ส.ม.ท. เสมอ.....					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	สุภาพรณ ลิริแพทย์พิสุทธิ์
ตำแหน่งทางวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.
วุฒิการศึกษา	Ph.D.(Business Education and Management)
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ชื่อ ชื่อสกุล	ผจงศักดิ์ หมวดสง
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
วุฒิการศึกษา	บธ.ม. (บัญชี)
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ชื่อ ชื่อสกุล	ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
วุฒิการศึกษา	M.B.A. (Marketing)
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

หนังสือจากบัณฑิต

ที่ ทม 1012/ 5434



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 290 คน ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644  
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5434



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๙ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 290 คน ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิวพร เกื้อกุลเกียรติ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ
วัน เดือน ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2500
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	11/115 หมู่ 9 ถนนจรัญสนิทวงศ์ 13 แขวงบางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าแผนกบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	บธ.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	บธ.ม. (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ