

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE EMPLOYEES IN THE CHIYODA INTEGRA
(THAILAND) CO., LTD.

กนกวรรณ วิษณุไธยน์นันท์
KANOKWAN WITTANATHAINAN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี
กลุ่มวิชา ศึกษาระดับปริญญาตรีการจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2552

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัทชิโยดา อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE EMPLOYEES IN THE CHIYODA INTEGRA
(THAILAND)CO., LTD.**



กนกวรรณ วัฒนธำณำน

KANOKWAN WATTANATHAINAN

การค้นควำอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษำหลักสูตรกำรกำรกำรมหำบัณฑิต
กลุ่มวิชำ พศว์ตรและกำรกำรกำรองคค์กำร บัณฑิตวิชำลัย มหำวิทยำลัยศรีปทุม

ปีกำรศึกษำ 2552

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE EMPLOYEES IN THE CHIYODA INTEGRA
(THAILAND)CO., LTD.**

KANOKWAN WATTHANATHAINAN

ACC NO.....T153745
DATE RECEIVED.....5 07.A. 2552
CALL NO.

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIRMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF MANAGEMENT IN DYNAMICS AND
ORGANIZATION MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADAMIC YEAR 2552**

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชิโยดา
อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE EMPLOYEES IN THE
CHIYODA INTEGRA

ชื่อนักศึกษา

กนกวรรณ วัฒนไทยนนท์

หลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต

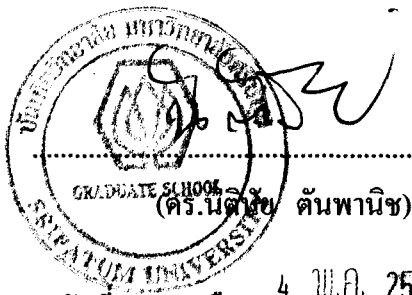
กลุ่มวิชา

พลวัตและการจัดการองค์การ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.อมร อุงสุวรรณ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. นิตยา ตันพานิช)

วันที่.....เดือน..... 4 พ.ค. 2552 พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

()

กรรมการ

()

กรรมการ

()

การค้นคว้าอิสระเรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชิโยดะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE EMPLOYEES IN THE CHIYODA INTEGRA
(THAILAND) CO., LTD.

ชื่อนักศึกษา

กนกวรรณ วัฒนไทยนันท์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.อมร อุดสุวรรณ

หลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาพลวัตและการจัดการองค์การ

คณะวิชา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน

พ.ศ.

2552

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัทชิโยดะ อินทิเกร(ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากตัวแปร 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ พนักงานของบริษัทชิโยดะ อินทิเกร(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และแบบเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลการศึกษาพบว่า

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานของบริษัทชิโยดะ อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง 2)พนักงานของบริษัทที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันระดับความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3)ในส่วนปัจจัยในด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณามอบเวลาและคำแนะนำ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือและอนุเคราะห์จากหลายๆ ฝ่าย ผู้ศึกษาระลึกถึงพระคุณท่านอาจารย์ ดร.อมร อึ้งสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ วิธีการ ข้อคิดเห็น ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านผู้จัดการฝ่ายบุคคล และ เจ้าหน้าที่บริษัทชิโยตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้ให้ความกรุณาและความร่วมมือในการแจกและตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วย

ท้ายที่สุดนี้ผู้ศึกษาขอบคุณทุกๆ คน ในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจ ด้วยดีตลอดมา

กนกวรรณ วัธนไทยนันท์

มีนาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
กิตติกรรมประกาศ	II
สารบัญ	III
สารบัญตาราง	IV
บทที่	
1 บทนำ	1
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
- กรอบแนวความคิด	3
- สมมุติฐานในการวิจัย	4
- ขอบเขตของการวิจัย	5
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
- นิยามศัพท์	5
2 แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
3 การดำเนินการวิจัย	23
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
- สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	26
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการศึกษา	46
อภิปรายผล	48
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญชิตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวน และ ร้อยละของกลุ่มบริษัทซีไอเค อินทิเกร(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	27
2. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด	30
3. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม	34
4. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด	35
5. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม	37
6. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความผูกพัน ในการทำงานของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด	38
7. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพัน ในการทำงานของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม	40
8. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับความผูกพัน โดยรวม ของปัจจัยส่วนบุคคล อายุ	41
9. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับความผูกพัน โดยรวม ของปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส	42
10. แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับความผูกพัน โดยรวม ของปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาปฏิบัติงาน	42
11. แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กรของ พนักงานบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด	43
12. แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมของบริษัท ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงความต้องการที่จะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง

ในยุคปัจจุบันภาคธุรกิจมีการแข่งขันอย่างสูง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตให้กับองค์การ ดังนั้น องค์การทุกองค์การต้องพยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การนานที่สุด เป็นเหตุให้นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เน้นพอใจ การตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ รวมถึงการเสนอสิ่งจูงใจภายนอกตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงานเพื่อสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การ ซึ่งถ้าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการหรือกระตุ้นแรงจูงใจพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นตัววัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday และคณะ (1982:83 – 90) ที่มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ควรและเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งมีความแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน กล่าวคือ การสร้างความพึงพอใจในงานมีสัมฤทธิ์ผลในระดับหนึ่ง แต่ในสภาพแวดล้อมบางอย่างจะพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ

ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรเป็นสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรสอดคล้องกัน

ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้ศึกษาพบว่ามีความเครียดแรงเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ แต่ผู้ศึกษาค้นข้อสังเกตอย่างไม่เป็นทางการเห็นว่า แรงจูงใจในรูปแบบของเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้ให้กับพนักงานนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของบริษัท และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

ดังนั้นผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทชิโยคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทให้ดีขึ้น

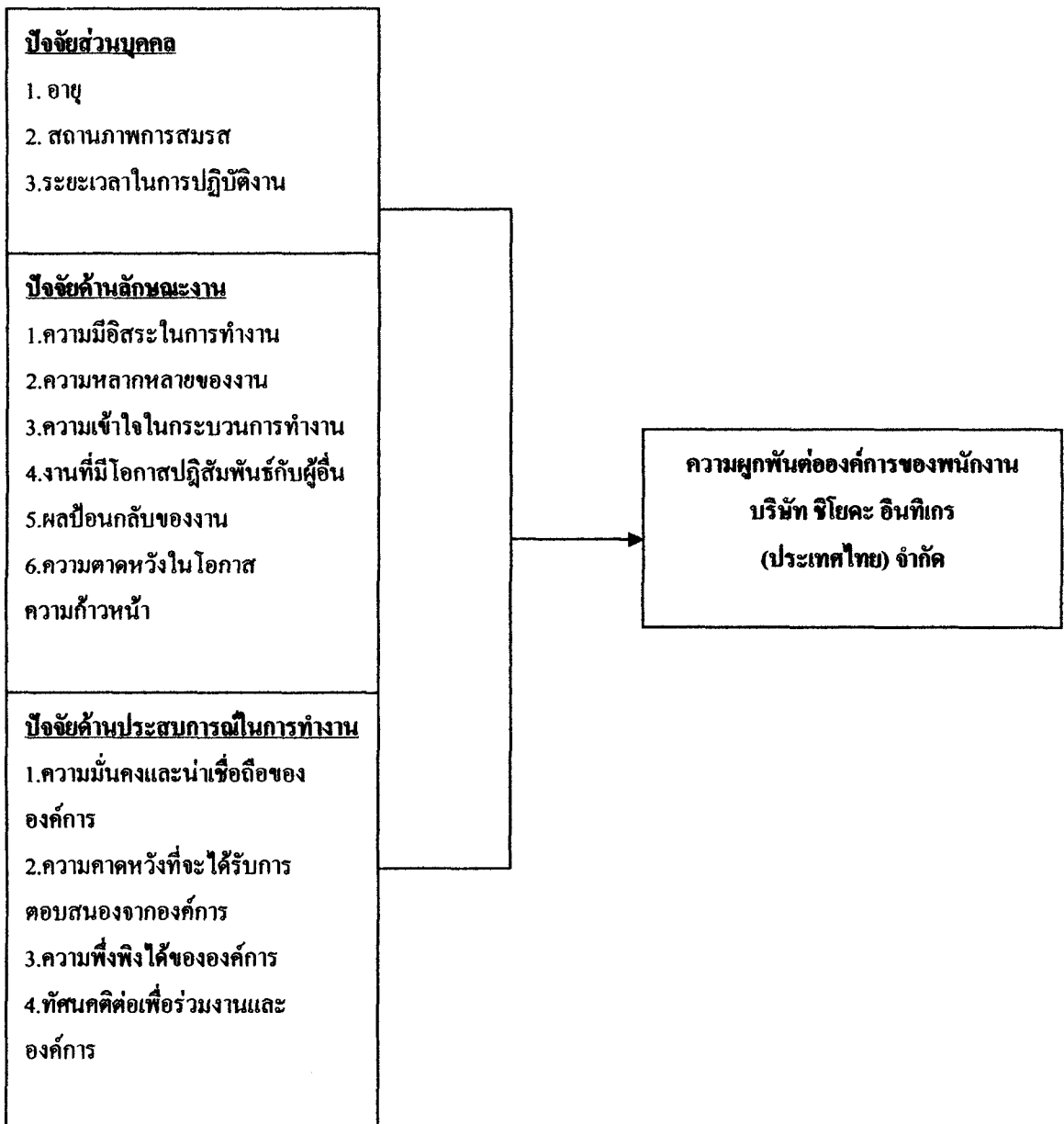
ความสำคัญของการศึกษา

ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า สามารถนำไปเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมุติฐาน

1. พนักงานในโรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยแยกสมมุติฐานย่อยดังนี้
 - 1.1 พนักงานในโรงงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานในโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานในโรงงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกสมมุติฐานย่อยดังนี้
 - 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.2 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.3 ความเข้าใจกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.4 งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.5 ผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.6 ความคาดหวังใน โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.7 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานต่างกัน
 - 2.8 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานต่างกัน
 - 2.9 ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานต่างกัน
 - 2.10 ทักษะคิดต่อเพื่อร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มประชากรเป้าหมายในการทำวิจัยครั้งนี้ พนักงานที่ทำงานในบริษัท ซีไอตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ตำบลบ้านโพ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงผลของลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือก ฝึกอบรม อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น
2. นำผลการศึกษาไปพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลของงาน
3. เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งทำให้การบริหารงานภายในหน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะบุคคลคุณลักษณะต่างๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่
 - 1.1 อายุ หมายถึง อายุ ณ ปัจจุบันของพนักงาน
 - 1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับบุคคลในการสมรส แบ่งออกเป็นกลุ่ม คือ โสด สมรส หย่า/แยกกันอยู่
 - 1.3 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้คิดเป็นรายเดือนที่ได้รับ
 - 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึงระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานกับโรงงานอุตสาหกรรมนี้จนถึงปัจจุบัน
 - 1.5 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานผลิต เจ้าหน้าที่ (Staff) จนถึงหัวหน้าระดับกลาง (Supervisor)

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานในโรงงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัท ซีโอะคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงเดือน มกราคม 2552

3. ปัจจัยในการทำงาน หมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการบริหาร ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาได้จาก

- ขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการทำงาน
- ระดับการปลดออกจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน
- โอกาสในการใช้วิจารณญาณของคนในการตัดสินใจในงาน
- ขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

5. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน

6. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่การเริ่มต้นและสิ้นสุดลงของงาน

7. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อพบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปฏิกิริยา ความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานชั้นนั้นจะได้ทราบ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

9. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยวัดได้จาก

- การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่มีความสำคัญมากขึ้น
- การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น
- โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง
- โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ

10. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ ได้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

11. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ผู้บังคับบัญชา
- รูปแบบการบังคับบัญชา

12. ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้ม ความรู้สึกของพนักงานในบริษัท ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

13. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิก วัตถุประสงค์จากความพอใจจากผลการตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส และอื่นๆ

14. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์กร
- ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษามีแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาโดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ได้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมาก การกำหนดค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน และได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Buchanan ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร Potter and Smith (1991, อ้างใน พิษณุกุล ศิริปัญญา, 2545) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะ

ของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะให้ความสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งเสมือนเป็น เป้าหมายของคนด้วย อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดตนเองทำงานด้วยความ ภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่ บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปของ องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมี ความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความ ภาคภูมิใจในการที่ได้ในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับบุคคลอื่นๆ ว่าตนเป็น สมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

Steers (1977, p.46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เต็มใจอุทิศตนเพื่อองค์การ และปรารถนารักษาสถานภาพการเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไป และสแตียร์ได้เสนอแบบจำลองแสดงปัจจัยกำหนดที่มาและผลลัพธ์ของความ ผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนสำคัญๆ ดังนี้

Becker (1960, p.3240) เชื่อว่า เมื่อบุคคลเข้าไปทำงานในองค์การ เขาได้ลงทุน (side bet) เวลาและพลังงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับความมากน้อยและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุน และขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น

Allen and Mayer (1990, p.2-3) ได้ศึกษาวิจัย แยกความผูกพันเป็น 2 ลักษณะ และเรียกความ ผูกพันนี้ว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกพันด้านผลสืบเนื่อง (Continuance Commitment) โดยให้นิยามความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์หรือ ความรู้สึกที่มีต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง (Identities) คือเข้าไป เกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่องมี พื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความสัมพันธ์กับการ ระงับกิจกรรม(การลาออก)

Eisenberger and other (1990, p.52) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติซึ่งสะท้อนความรู้สึกร่วมเป็นอันเดียวกับองค์กร เป็นการรับรู้ถึงการเกื้อหนุนขององค์กรที่มีต่อสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกเกิดความอดุสาหะ และเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

David (1994) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, อ้างในจิราภรณ์ หรินรนนท์, 2546) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงานหรือสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น อาทิเช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลา ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเพราะต้องการจะทำตามแนวความคิดทางด้านเจตคติ หรือจำเป็นจะต้องทำ แนวคิดด้านพฤติกรรมหรืออาจเป็นเพราะเห็นว่าควรทำ แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่ทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อ ๆ ไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธ์ภาพทางใจระหว่างพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ ซึ่งนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steers (อ้างถึงใน เซาวลิต, 2532:10) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะส่งผลให้พนักงานพยายามใช้ความสามารถของตนเองเรียนรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และอุทิศความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร โดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถใช้ทำนายอัตรา การเข้าและออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน
 2. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่คนทำงานอยู่
 3. ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- นอกจากนี้ Steers (1977: 122 – 123) ยังเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์

ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรคือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในที่ ที่ดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกันกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับ การมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การ บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงาน ไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Buchanan (อ้างถึงใน จิระจิตต์, 2525: 49 -50) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่อง สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะจุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งของทุกองค์กรเพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของพนักงาน และเป้าหมายของ องค์กร หรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการ เสริมสร้างประสิทธิภาพให้เกิดแก่องค์กร
3. เป็นการช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและ ความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Robert และ Hunt (1991: 148 -149) กล่าวว่าคือ การมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำเป็น สัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึง อัตราการลาออก การขาดงาน การเฉื่อยชาในการทำงานของพนักงาน ความไม่จงรักภักดีต่อองค์กร มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมขององค์กรขาดกำลังใจในการทำงาน

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, อ้างในพิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความความรู้เหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) ได้เน้นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการทำงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่จะนำมาใช้ในการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอุทิศตนในการปรับปรุงงาน มีหลายแนวทางดังนี้

Mowday, Porter and Steer (1982, อ้างในรัชชิตา ตุงคสวัสดิ์, 2545) ศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสองประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งใช้ในการวิจัยของ Buchanan, (1977) และ (Mowday, Porter and Steer, 1982) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความรารถอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีเชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ (Black Box) ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และประสบการณ์ในงาน ปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่างๆ เช่นการลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงานและพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้าสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร แนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Becker (1964) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Side-Bet โดยมีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนลงไป เช่นความรู้ความสามารถ ทักษะและระยะเวลา เป็นต้น ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรที่ได้รับ อาทิ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า บางคนสามารถทนอยู่กับองค์กร ได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงานก็เพราะการลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์อย่างมากนั่นเอง

Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวทางได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ใน

องค์การนั้นเพราะว่าเราต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์การ ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การด้วยคือ เป็นองค์การที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจในการตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีส่วนร่วมพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์การของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจากองค์การไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์การ ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่ พัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์การ

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปรได้แก่

3.1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์การ เช่น จากวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

3.2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์การ หรือการลงทุนขององค์การในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์การ เป็นความรู้สึกว่าควรจะต้องอยู่

Steers (1977, อ้างในพิชญากุล ศิริปัญญา, 2545) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่งและตำแหน่งหน้าที่

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าของตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับ

ตนเองและคุณภาพของงานที่ดี (นาฎยา อ่วมฝั่ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (Work Experiences) ได้แก่ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพาได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร การรับรู้ของสมาชิกสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

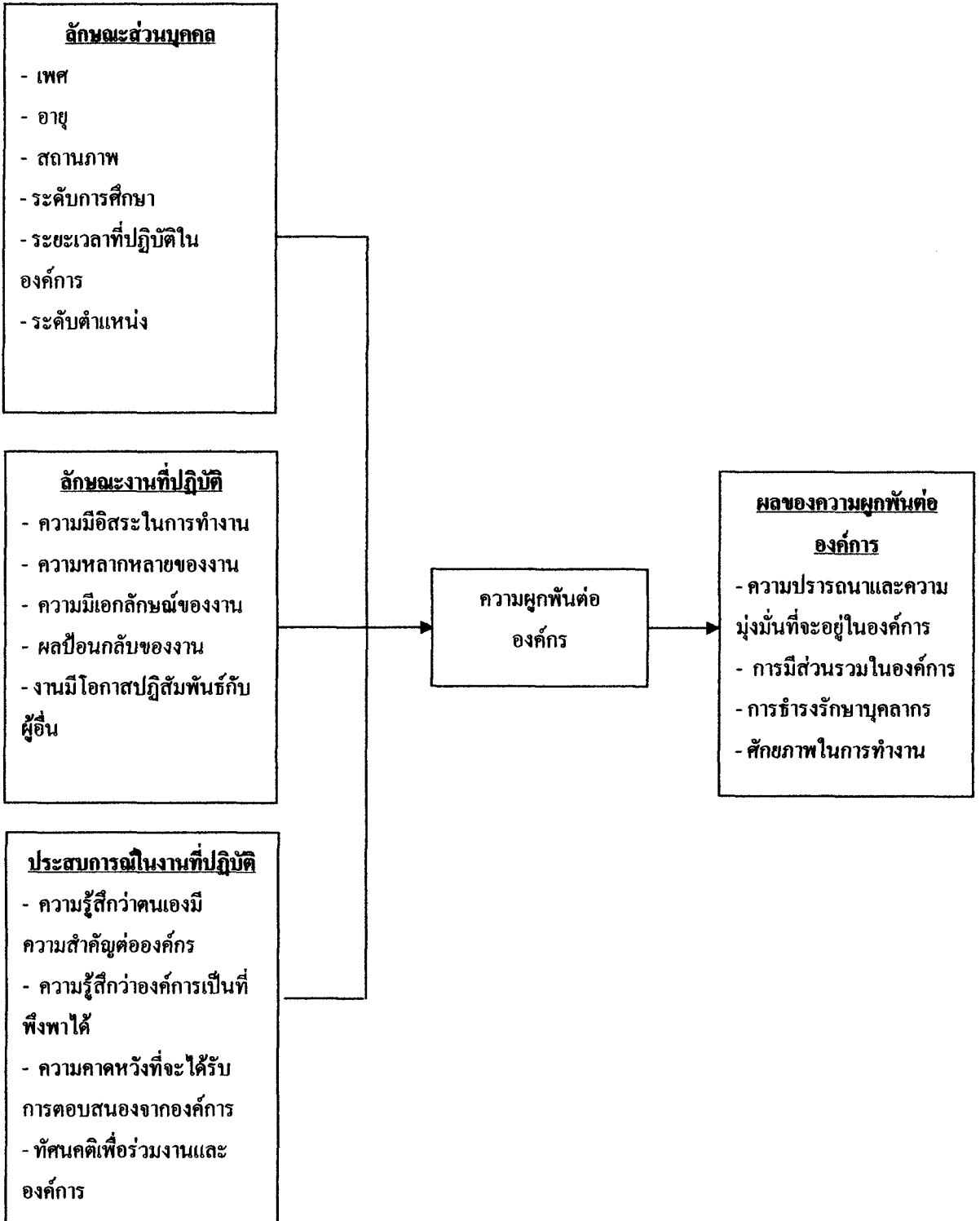
3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกปลื้มใจ และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะดีของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการติดต่อของบุคคลดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ Steers (1977, อ้างใน พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545)



ผลงานวิจัยและวรรณกรรมเกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

Angle และ Perry (1981: 1-14) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Hrebiniak และ Alutto (1972: 557) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และความพยายามในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทผลการศึกษาพบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสูญเสีย หากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้เป็นแม่หรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงานแม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่ต่อองค์กรเดิมไป

การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อหรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่แน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกริษัทหนึ่งโดยง่าย

และพบว่าองค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กรหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และ

ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

Lit win และ Stringer (1968) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำหรือไม่ นั่น พบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้นและจุดใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Angel & Perry (1981) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร” พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

Lincoln & Kalleberg (1990) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

March & Mannari (1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ได้แก่ สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด” พบว่า พนักงานบริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสในด้านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองที่มีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

มณีพรรณ จันทร์ถ้ำเลิศ (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทราชาเชรามิก จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัท ราชาเชรามิก จำกัด ส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.3 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 58.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษา ร้อยละ 69.5 มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 62.9 มีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 54.9 จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานของบริษัท มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้านการมีส่วนร่วม และด้านความจงรักภักดีอยู่ในระดับสูง จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นในเรื่องเพศ ซึ่งแตกต่างของเพศไม่ได้ทำให้พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เอี่ยมพร แอมไร่ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ซีบา สเปคเชียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ซีบา สเปนเซลดี เคมิคอนลส์ อินค์สตรึส์ จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาแบ่งปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์การ ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความรักความอบอุ่นของครอบครัวเพราะทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์การ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผลตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการที่จัดให้กับพนักงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพนักงานให้ความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการได้รับการยกย่อง ชมเชยภายในองค์การ และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในองค์การ

พิชญากุล ศิริปัญญา(2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาของไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ” โดยศึกษาความผูกพันของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การปัจจัยในด้านลักษณะที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ชลลดา ศิทธิวรรณ (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูง มีการเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์กร และมีความ ต้องการดำรงสมาธิภาพในองค์กรสูง

กรกฎ พลพานิช (254 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงาน บังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัย ด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็น ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร

ชวนชม กิจพันธ์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นของการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการ ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานความรู้สึก ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทชิโยะอินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อองค์กร เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย เป็นพนักงานของบริษัทชิโยะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรอ้างอิงปัจจุบัน ทั้งหมด 400 คน ซึ่งมีพนักงานรายเดือนทั้งหมด 400 คน ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล เดือนมกราคม 2552

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวน 400 คน ซึ่งสามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยตารางการสุ่มกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 196 คน
2. แจกแบบสอบถามแบบกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยกระจายครอบคลุมในงานทุกหน่วยงาน

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ Steer R.M. โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ

สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่า องค์กรเป็นพึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจะทำการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานของบริษัทซีไอเค อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 196 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่าน Internet

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามใช้สเกลของไลเคิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามใช้สเกลของไลเกิท(Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุคมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามใช้สเกลของไลเกิท(Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุคมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุคมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 - 5.00 หมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการนำเสนอ ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบาย ระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. ค่า F – Test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –Way ANOVA) ใช้ทดสอบ สมมติฐาน 1
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชิโยคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระยะเวลาทำงาน

ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรสระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ของบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของพนักงานบริษัท ชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	40	20.4
	หญิง	156	79.6
อายุ	ต่ำกว่า 26 ปี	41	20.9
	26 – 30 ปี	68	34.7
	31 – 35 ปี	59	30.1
	36 – 40 ปี	20	10.2
	41 – 45 ปี	8	4.1

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	103	52.6
	สมรส	85	43.4
	หย่า / แยกกันอยู่	8	4.1
รายได้ต่อเดือน (โดยประมาณ)	ต่ำกว่า 10,000 บาท	82	41.8
	10,000 – 15,000 บาท	50	25.5
	15,000 – 20,000 บาท	60	30.6
	สูงกว่า 20,000 บาท	4	2.0
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานกับบริษัท	1-3 ปี	66	33.7
	3-6 ปี	54	27.6
	6-9 ปี	70	35.7
	9 ปีขึ้นไป	6	3.1
ตำแหน่งหน้าที่ใน ปัจจุบัน	พนักงาน (Operator)	106	54.1
	ผู้ช่วยหัวหน้างาน	21	10.7
	หัวหน้างาน (Leader)	21	10.7
	Officer	33	16.8
	Supervisor	10	5.1
	Management	5	2.6
	รวม	196	100.0

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

เพศ เมื่อแยกพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม พบว่า เพศชายคิดเป็นร้อยละ 20.4 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 79.6

สถานภาพสมรส เมื่อแยกพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เป็น 3 กลุ่ม พบว่าพนักงานมีสถานภาพ โสดคิดเป็นร้อยละ 52.6 มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่คิดเป็นร้อยละ 4.1

อายุ เมื่อแยกพนักงานกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาคืออยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 กลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 26 คิดเป็นร้อยละ 20.9 กลุ่มช่วงอายุ 36-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 10.2 และกลุ่มช่วงอายุสุดท้าย 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร กลุ่มพนักงานที่ทำการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรระหว่าง 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในบริษัทซีโอะเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยด้านลักษณะงานของ
พนักงานในบริษัทซีโอะเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.52	0.391	ปานกลาง
ความมีอิสระในการทำงาน	3.66	0.449	ปานกลาง
1. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วย ตนเองภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่กำหนด	4.05	0.669	สูง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทันที	3.87	0.723	สูง
3. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะจำกัดความเป็นอิสระในการ ทำงานของท่าน	2.69	0.924	ปานกลาง
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.82	0.684	สูง
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ	3.87	0.728	สูง
ความหลากหลายของงาน	3.54	0.597	ปานกลาง
6. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	2.97	0.932	ปานกลาง
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	3.87	0.738	สูง
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.54	0.887	ปานกลาง
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	3.62	0.792	ปานกลาง
10. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถของ ท่าน	3.72	0.784	สูง
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.49	0.458	ปานกลาง
11. ท่านประสบกับปัญหา ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีจุดเริ่มต้นและ สิ้นสุดเมื่อใด	2.76	0.892	ปานกลาง
12. ท่านประสบกับปัญหาว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างไร	3.16	0.848	ปานกลาง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
13.ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.617	สูง
14.ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างสอดคล้องกัน	3.86	0.657	สูง
15.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.79	0.831	สูง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.79	0.549	สูง
16.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่จะต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ	4.24	0.674	สูง
17.ท่านคิดว่าการจะติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด	3.27	0.970	ปานกลาง
18.ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน	4.27	0.804	สูง
19.การทำงานภายในกลุ่มงาน/ฝ่ายของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.82	1.000	สูง
20.เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	3.35	0.997	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน	3.21	0.560	ปานกลาง
21.ในปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านไม่ตรงกับความเป็นจริง	2.79	0.909	ปานกลาง
22.ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.78	0.775	สูง
23.ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.09	0.808	ปานกลาง
24.หลังจากการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	3.22	0.991	ปานกลาง
25.ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.19	0.834	ปานกลาง
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.682	ปานกลาง
26.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า	3.47	0.931	ปานกลาง
27.หน่วยงานของท่าน จะเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม	3.32	1.063	ปานกลาง
28.เมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า	3.51	0.920	ปานกลาง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
29.ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งไม่ยากเลย	3.87	0.779	สูง
30.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ขึ้นกับความสามารถในการทำงาน	3.06	1.994	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าประเด็นความมีอิสระในการทำงาน พนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง การวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่กำหนด การใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ เพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถ อยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 4.05, 3.87, 3.82, 3.87$, และ $S.D. = 0.669, 0.723, 0.684, 0.728$) ตามลำดับ ส่วนเรื่องกฎระเบียบส่วนใหญ่ที่จะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน นั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$ และ $S.D = 0.924$) ตามลำดับ

ประเด็นความหลากหลายของงาน พนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง งานที่ทำอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87, 3.72$ และ $S.D. = 0.738, 0.784$) ตามลำดับ ส่วนเรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย การสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97, 3.54, 3.62$ และ $S.D. = 0.932, 0.887, 0.792$) ตามลำดับ

ประเด็นความเข้าในกระบวนการทำงาน พนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง การได้รับมอบหมายงานใหม่ ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม การทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อกำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างสอดคล้อง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88, 3.86, 3.79$ และ $S.D. = 0.617, 0.657, 0.831$) ตามลำดับ ส่วนเรื่องการประสบกับปัญหาว่างานที่ได้รับ

มอบหมายนั้นมีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด การประสบกับปัญหาไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76, 3.16$ และ $S.D. = 0.892, 0.848$) ตามลำดับ

ประเด็นงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานในบริษัทชิโยะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงาน การทำงานภายในกลุ่มงาน/ฝ่าย จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24, 4.27, 3.82$ และ $S.D. = 0.674, 0.804, 1.000$) ตามลำดับ ส่วนเรื่องการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด การเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, 3.35$ และ $S.D. = 0.970, 0.997$) ตามลำดับ

ประเด็นผลป้อนกลับของงาน พนักงานในบริษัทชิโยะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$ และ $S.D. = 0.775$) ส่วนเรื่องผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาไม่ตรงกับความเป็นจริง การได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ผลงานที่ทำได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79, 3.09, 3.22, 3.19$ และ $S.D. = 0.909, 0.808, 0.991, 0.834$) ตามลำดับ

ประเด็นความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานในบริษัทชิโยะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าด้วยเรื่อง การตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่น่าพอใจ จะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งที่ไม่ยากเลย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$ และ $S.D. = 0.779$) ส่วนเรื่อง การคิดว่างานที่ทำอยู่นี้สามารถทำให้มีความก้าวหน้าการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม การมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, 3.32, 3.51, 3.06$ และ $S.D. = 0.931, 1.063, 0.920, 1.994$) ตามลำดับ

จากข้อมูลลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปได้ตามที่ 3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ความมีอิสระในการทำงาน	3.66	0.449	ปานกลาง
2. ความหลากหลายของงาน	3.54	0.597	ปานกลาง
3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.49	0.458	ปานกลาง
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.79	0.549	สูง
5. ผลป้อนกลับของงาน	3.21	0.560	ปานกลาง
6. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.682	ปานกลาง
รวม	3.52	0.931	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.66, 3.54, 3.49, 3.21, 3.42, S.D. = 0.449, 0.597, 0.458, 0.560, 0.682)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.35	0.455	ปานกลาง
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	3.48	0.618	ปานกลาง
1.หน่วยงานของท่าน เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มั่นคง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป	3.91	0.772	สูง
2.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำอยู่	3.80	0.751	สูง
3.ท่านรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีใครรู้จักหน่วยงานของท่าน	3.29	0.949	ปานกลาง
4.ท่านจะทำงานกับหน่วยงานที่ท่านอยู่ จนเกษียณอายุ	2.92	1.050	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.27	0.660	ปานกลาง
5.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการแล้ว	3.56	0.840	ปานกลาง
6.หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และความต้องการแล้ว	3.46	1.015	ปานกลาง
7.ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า	3.06	1.042	ปานกลาง
8.ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ไม่มีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่คาดหวังไว้	2.98	1.004	ปานกลาง
ความพึงพอใจขององค์กร	3.40	0.555	ปานกลาง
9.ท่านรู้สึกสบายใจและมั่นคงเมื่อได้เป็นบุคลากรของหน่วยงาน	3.57	0.777	ปานกลาง
10.การเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	3.67	0.779	สูง
11.ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียง	3.61	0.903	ปานกลาง
12.ท่านได้รับบริการด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน เสมอมา	3.38	0.896	ปานกลาง
13.ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน ไม่คุ้มค่ากับการที่ท่านอุทิศตนให้กับงาน	2.78	0.905	ปานกลาง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.26	0.588	ปานกลาง
14.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.77	0.748	สูง
15.เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.32	0.906	ปานกลาง
16.ท่านคิดว่า หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร	3.38	0.805	ปานกลาง
17.ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.40	1.077	ปานกลาง
18.ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน	3.52	1.906	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ประเด็นความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร พนักงานในบริษัท ธิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าด้วยเรื่องหน่วยงานที่ทำเป็นองค์กรที่มีเกียรติ มั่นคง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป การมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าทำงานกับหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91, 3.80$ และ S.D. = 0.772, 0.751) ตามลำดับ ส่วนการรู้สึกว่าไม่ค่อยมีใครรู้จักหน่วยงาน การที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, 2.92$ และ S.D. = 0.949, 1.050) ตามลำดับ

ประเด็นความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พนักงานในบริษัท ธิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าด้วยเรื่อง การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการได้รับการสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นอย่างดี การที่ปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า งานที่ทำอยู่ไม่มีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่คาดหวังไว้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56, 3.46, 3.06, 2.98$ และ S.D. = 0.84, 1.015, 1.042, 1.004)

ประเด็นความพึงพอใจขององค์กร พนักงานในบริษัท ธิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ว่าด้วยเรื่อง การเป็นบุคลากรของหน่วยงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$ และ S.D. = 0.779) ตามลำดับ

ส่วนการรู้สึกความสบายใจและมั่นคงเมื่อได้เป็นบุคลากรของหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ การได้รับบริการด้านสวัสดิการจากหน่วยงานเสมอมา การคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มกับหารที่ได้อุทิศตนให้กับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57, 3.61, 3.38, 2.78$ และ S.D. = 0.777, 0.903, 0.896, 0.905) ตามลำดับ

ประเด็นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน ว่าด้วยเรื่อง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$ และ S.D. = 0.748) ส่วนเรื่องเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หน่วยงานที่ทำอยู่ถึงเห็น คุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, 3.38, 2.40, 3.52$ และ S.D. = 0.906, 0.805, 1.077, 1.906) ตามลำดับ

จากข้อมูลด้านประสพการณ์ในการทำงานของพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม

ประสพการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ	3.48	0.618	ปานกลาง
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	3.27	0.660	ปานกลาง
	3.40	0.555	ปานกลาง
3. ความพึงพอใจขององค์การ	3.26	0.588	ปานกลาง
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	3.35	0.455	ปานกลาง
รวม			

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัทชโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, 3.27, 3.40, 3.26$ และ S.D. = 0.618, 0.660, 0.555, 0.588)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทชิโยะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.38	0.431	ปานกลาง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.67	0.499	สูง
1.เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน	3.36	0.759	ปานกลาง
2.ท่านจะพูดถึง หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่นี้ให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.49	0.794	ปานกลาง
3.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ อย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	3.75	0.785	สูง
4.ค่านิยมของ หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ	3.47	0.783	ปานกลาง
5.บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน	2.75	0.841	ปานกลาง
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.63	0.525	ปานกลาง
6.นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	3.58	0.750	ปานกลาง
7.ในการทำงานท่านได้ทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	4.25	3.805	สูง
8.ท่านเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาเลิกงานไปแล้ว	3.88	0.773	สูง
9.ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทุ่มเทในการทำงาน เพราะบรรยากาศไม่นำทำงาน	3.12	0.976	ปานกลาง
10.ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ แม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม	3.60	0.847	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.16	0.593	ปานกลาง
11.การตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.75	0.698	สูง
12.ท่านจะทำงาน หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ตลอดไปคราบเท่าที่องค์กรนี้ยังคงดำรงอยู่	3.14	0.961	ปานกลาง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	— X	S.D	ระดับ
13.ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.66	0.830	ปานกลาง
14.ท่านพร้อมจะลาออกจากการงานทันทีถ้ามีโอกาสไปทำงานที่ดีกว่า	2.48	1.149	ปานกลาง
15.ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	2.77	1.140	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ประเด็นความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าด้วยเรื่อง เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานอย่างเสียๆ หายๆ จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$ และ $S.D. = 0.785$) ส่วนในเรื่อง เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานเป็นในแนวเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง การพูดถึงหน่วยงานให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย ค่านิยมของหน่วยงานเป็นค่านิยมที่น่าศรัทธาและยอมรับ การไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, 3.49, 3.47, 2.75$ และ $S.D. = 0.759, 0.794, 0.783, 0.841$) ตามลำดับ

ประเด็นความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าด้วยเรื่อง การทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25, 3.88$ และ $S.D. = 3.802, 0.773$) ตามลำดับ ส่วนในเรื่องนโยบายไม่อยากทุ่มเทในการทำงานเพราะบรรยากาศไม่น่าทำงาน การทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ แม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58, 3.12, 3.60$ และ $S.D. = 0.750, 0.976, 0.847$) ตามลำดับ

ประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าด้วยเรื่อง การตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$ และ $S.D. = 0.698$) ส่วนในเรื่องการทำงานกับหน่วยงานตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ยังคงดำรงอยู่ การรู้สึกยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน การลาออกจากการงานทันทีถ้ามีโอกาสไปทำงานอื่นที่ดีกว่า การที่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ก็ยังเลือกทำงาน

กับหน่วยงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14, 3.66, 2.48, 2.77$ และ S.D. = 0.961, 0.830, 1.149, 1.140) ตามลำดับ

จากข้อมูลเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ในภาพรวม

ประสพการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. ความน่าเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.67	0.499	สูง
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.63	0.525	ปานกลาง
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร	3.16	0.593	ปานกลาง
รวม	3.38	0.431	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าพนักงาน พนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$ และ S.D. =0.431) และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ประเด็นความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพนักงานมีระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$ และ S.D. =0.499) ส่วนในประเด็นความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63, 3.16$ และ S.D. =0.525, 0.593)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทซีโอะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D) กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และในแต่ละประเด็นของพนักงานในบริษัทซีโอะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุของพนักงาน	X	S.D	F	Sig.	ความแตกต่าง
ต่ำกว่า 26 ปี	3.20	0.370	8.453	0.000	แตกต่าง
26 – 30 ปี	3.35	0.433			
31 – 35 ปี	3.56	0.384			
36 – 40 ปี	3.33	0.505			
41 – 45 ปี	3.48	0.462			

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทซีโอะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยๆ ของพนักงานในบริษัท จำแนกตามอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในประเด็นความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D) กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และในแต่ละประเด็นของพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D	F	Sig.	ความแตกต่าง
โสด	3.34	0.440	3.940	0.020	แตกต่าง
สมรส	3.48	0.405			
หย่า / แยกกันอยู่	3.33	0.301			

จากตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน (S.D) กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และในแต่ละประเด็นของพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	F	Sig.	ความแตกต่าง
1-3 ปี	3.35	0.417	5.583	0.003	แตกต่าง
3-6 ปี	3.56	0.453			
6-9 ปี	3.50	0.471			
9 ปีขึ้นไป	3.34	0.489			

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 8 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
บริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 9 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 11 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา		โดยรวม	
	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.520	.000	.533	.000	.477	.000	.635	.000
ความมีอิสระในการทำงาน	.278	.000	.335	.000	.315	.000	.389	.000
ความหลากหลายของงาน	.411	.000	.389	.000	.414	.000	.506	.000
ความเข้าใจกระบวนการทำงาน	.319	.000	.442	.000	.198	.000	.392	.000
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.356	.000	.387	.000	.193	.000	.383	.000
ผลป้อนกลับของงาน	.314	.000	.337	.000	.362	.000	.422	.000
ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	.493	.000	.393	.000	.489	.000	.573	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 10 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 11 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

สมมติฐานที่ 13 ทักษะคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 12 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร							
	ความเชื่อมั่น		ความเต็มใจ		ความปรารถนา		โดยรวม	
	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.	R	Sig.
ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	.543	.000	.494	.000	.579	.000	.676	.000
ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	.442	.000	.375	.000	.496	.000	.551	.000
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	.365	.000	.415	.000	.371	.000	.480	.000
ความพึงพอใจขององค์กร	.545	.000	.401	.000	.509	.000	.607	.000
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.290	.000	.290	.000	.368	.000	.399	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทซีโอดี อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด พบว่าปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทซีโตะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านลักษณะงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทให้ดีขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คัดเลือกพนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จำนวน 196 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลไปทำการประมวลผล โดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. อายุ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษานี้

ระดับลักษณะงาน

โดยภาพรวมพนักงานในบริษัทซีโตะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นด้านๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ มีระดับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) ความมีอิสระในการทำงานและพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ มีระดับความมีอิสระในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) ความหลากหลายของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ มีระดับความหลากหลายของงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$)

2. ความเข้าใจกระบวนการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ มีระดับความ

หลากหลายของงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี มีระดับความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =3.42$) ผลป้อนกลับของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี มีระดับผลป้อนกลับของงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.21$)

ระดับประสบการณ์ในการทำงาน

ในภาพรวมพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นด้านๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.48$) ความพึงพอใจขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.40$) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.27$) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.26$)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมพนักงานในบริษัทซีไอเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นด้านๆ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับสูง ($X = 3.67$) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.63$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.16$)

การอภิปรายผล

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานไว้ทั้งหมด 13 สมมติฐาน ปรากฏว่าผลการศึกษาเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ทั้งหมด 13 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ที่พบว่า อายุของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ กรกฎ พลพามิข (2540) ที่พบว่า พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาดของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของอายุของพนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากจะรู้สึกว่าจะหากจะต้องมีการเปลี่ยนงานอีกจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากในการปรับตัว เพราะจะต้องมีการเริ่มต้นกับสิ่งใหม่ๆ อีกมากมาย ทั้งในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการเริ่มทำงานในที่ใหม่ทั้งสิ้น สำหรับพนักงานที่มีอายุน้อย อาจจะรู้สึกยากลำบากที่จะรับสิ่งใหม่ๆ จากที่ทำงานใหม่ งานใหม่ สังคมใหม่ มีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านี้พร้อมที่จะแข่งขันกับโลกภายนอก มากกว่าคนสูงอายุ ด้วยเหตุนี้อายุของพนักงานบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด จึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฎ พลพามิข (2540) พบว่า พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสของพนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่สมรสแล้วให้ความสำคัญกับงาน และเรื่องความมั่นคงในชีวิตมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงงานบ่อยๆ อาจเป็นการเสี่ยง เช่น องค์กรใหม่อาจให้เงินเดือนต่ำกว่าองค์กรเดิม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ไม่เฉพาะส่วนตัวเท่านั้นแต่เป็นส่วนของครอบครัว เป็นต้น ดังนั้น สถานภาพสมรสที่ต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sheldon (อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ, 2538) พบว่า นักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จการศึกษาปริญญาเอก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยิ่งจะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และกรกฎ พลพานิช (2540) พบว่า พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงานของนักพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระ เสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับศรัทธามากขึ้น พนักงานก็จะมี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 5 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายของงานของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาวลิต คนานนท์ชัย (2532) ที่พบว่า ความหลากหลายของงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจะมีความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความหลากหลายในการทำงานซึ่งหมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิชาการ อุปกรณ์ แนวทางในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน มากขึ้น พนักงานก็จะมี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 6 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริษัทซีโอะ คะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซาวลิต ดนนานท์ชัย (2532) ที่พบว่า ความหลากหลายของงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจะมีความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความเข้าใจในกระบวนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความเข้าใจในวิธีการอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่การเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน มากขึ้นเท่าใด พนักงานก็จะมี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีโอะ คะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพนักงานบริษัทซีโอะ คะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซาวลิต ดนนานท์ชัย (2532) ที่พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน อันได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสให้ติดพบปะ ทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับการทำงาน มากขึ้นเท่าใด พนักงานก็จะมี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 8 ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลป้อนกลับของงานของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิต ดนนานนท์ชัย (2532) ที่พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่ได้รับทราบผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีโอกาสได้รับทราบผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลป้อนกลับของงานกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้วพบว่า การได้รับผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งหมายความว่าพนักงานในบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด ได้รับทราบผลป้อนกลับของงานมากเท่าใดก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับทราบผลป้อนกลับของงาน ซึ่งหมายถึง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปฏิบัติการ ความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานชิ้นนั้นจะได้รับทราบ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป มากขึ้นเท่าใด พนักงานก็จะมีเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 9 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเค อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ที่พบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเครื่องซีเมนต์ไทย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ที่พบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานในด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งหมายถึง โอกาสที่จะดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ มากขึ้นเท่าใดพนักงานก็จะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไปมากขึ้นเท่านั้น อันจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 10 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พบว่า ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร ในบริษัทซีไอเอส อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องของชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ที่พบว่า อายุของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และ

ค่านิยมขององค์กร ในด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป มากขึ้นเท่าใด ก็ย่อมมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ามากขึ้น

สมมติฐานที่ 11 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรของบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เซาวลิต ดนันทชัย (2532) ที่พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรควรตอบสนองให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความต้องการ สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การส่งไปฝึกอบรม การได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้าเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดี

สมมติฐานที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจขององค์กรของพนักงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน อันได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารในองค์การควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิก ซึ่งวัดได้จากความพอใจจากการตอบแทนที่องค์การมอบให้ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง โบนัส ฯ มากขึ้นเท่าใด พนักงานก็จะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สมมติฐานที่ 13 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทชิโยดะ อินทิเกร ประเทศไทยจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การของพนักงานในบริษัทชิโยดะ อินทิเกร ประเทศไทย จำกัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านแล้วพบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน อันได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขจัดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือกัน มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การทำแบบสอบถามของพนักงานหรือกลุ่มเป้าหมาย บางครั้งอาจไม่ได้ข้อมูลที่เป็นจริงที่ชัดเจน อาจมีสาเหตุเนื่องจาก สถานการณ์ที่พบเห็นในแต่ละวัน อารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น จึงต้องนำผลการวิจัยหลายๆ งานมาเปรียบเทียบและศึกษาความเหมาะสมเพื่ออ้างอิงต่อไป

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนาย ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้กรอบแนวคิดที่จะศึกษาวิจัยเรื่องนี้มี ความกว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). บรรยากาศองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับ มหาวิทยาลัยของรัฐ (ในสวนกลาง). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรวรรณ หาดทรายทอง. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการปะปนครหลวง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลลดา สิทธิวรรณ.(2539). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เขวลิต ดนนานนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.ต. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต.(2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพีญา โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. รัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ : กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคล ไทนแลนด์จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรานอม กิตติคุณภูธร. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.
- ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุกานดา สุกคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพร พรหมเกิด. (2534). ความยึดมั่นและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์การอาสารสมัคร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชิโยคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด

โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 คนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบและตรงตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ท่านตอบมานี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยเสนอผลการวิจัยเป็นส่วนรวมซึ่งจะไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ให้ตรงกับความเป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 26 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

41-45 ปี

46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรสแล้ว

หย่า/ แยกกันอยู่

4. ท่านสำเร็จการศึกษาขั้นสุดท้าย

ม.3 – ม.6/ปวช

ปวส/ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

5. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

พนักงาน (Operator)

ผู้ช่วยหัวหน้างาน (Acting Sub Leader / Sub Leader)

หัวหน้างาน (Leader)

เจ้าหน้าที่สำนักงาน (Office)

หัวหน้าแผนก (Sr. Supervisor /Supervisor)

ฝ่ายบริหาร (Management)

6. รายได้ต่อเดือน (โดยประมาณ)

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

สูงกว่า 20,000 บาท

7. ท่านปฏิบัติงานในบริษัทชิโยคะ อินทิเกร (ประเทศไทย) จำกัด มาแล้วเป็นเวลา

1 - 3 ปี

3 - 6 ปี

6 - 9 ปี

มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน โปรดพิจารณาว่าในการทำงานท่านมีความรู้สึกต่อปัจจัยในการทำงานเหล่านี้มากน้อยเพียงใด โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่กำหนด					
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
3. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถ					
ความหลากหลายของงาน					
6. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
9. งานที่ท่านทำต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา					
10. งาน ในความรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถของท่าน					
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน					
11. ท่านประสบกับปัญหา ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด					
12. ท่านประสบกับปัญหาว่าไม่ทราบจะดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13.ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
14.ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างสอดคล้องกัน					
15.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
16.งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่จะต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ					
17.ท่านคิดว่าการจะติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นเรื่องที่น่าอึดอัด					
18.ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน					
19.การทำงานภายในกลุ่มงาน/ฝ่ายของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ					
20.เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง					
ผลป้อนกลับของงาน					
21.ในปีที่ผ่านมา ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน ไม่ตรงกับความเป็นจริง					
22.ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
23.ท่านมักจะได้รับคำชมเชยในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
24.หลังจากการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง					
25.ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ					
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
26.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่นี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้า					
27.หน่วยงานของท่าน จะเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
28.เมื่อมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า					
29.ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้านั้นเป็นสิ่งไม่ยากเลย					
30.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร					
1.หน่วยงานของท่าน เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มั่นคง และได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป					
2.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำอยู่					
3.ท่านรู้สึกว่าไม่ค่อยมีใครรู้จักหน่วยงานของท่าน					
4.ท่านจะทำงานกับหน่วยงานที่ท่านอยู่ จนเกษียณอายุ					
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
5.ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว					
6.หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว					
7.ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า					
8.ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ไม่มีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ตามที่คาดหวังไว้					
ความพึงพอใจขององค์กร					
9.ท่านรู้สึกสบายใจและมั่นคงเมื่อได้เป็นบุคลากรของหน่วยงาน					
10.การเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง					
11.ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียง					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
12. ท่านได้รับบริการด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน เสมอมา					
13. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน ไม่คุ้มค่ากับการที่ท่านอุทิศตนให้กับงาน					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
14. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
15. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
16. ท่านคิดว่า หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร					
17. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากการ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
18. ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน					
2. ท่านจะพูดถึง หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ อย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
4. ค่านิยมของ หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
5. บ่อยครั้งที่ท่าน ไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน					
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
6. นโยบายการดำเนินงานของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม					

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
7. ในการทำงานท่านได้ทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
9. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทุ่มเทในการทำงาน เพราะบรรยากาศไม่น่าทำงาน					
10. ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ แม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. การตัดสินใจทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
12. ท่านจะทำงาน หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรนี้ยังคงดำรงอยู่					
13. ท่านยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					
14. ท่านพร้อมจะลาออกจากงานทันทีถ้ามีโอกาสไปทำงานที่ดีกว่า					
15. ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านยังคงเลือกทำงานกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ

ชื่อ — สกุล

นางสาวกนกวรรณ วัฒนไธยน์นัท

วัน เดือน ปีเกิด

29 ธันวาคม 2523

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ.2549

คณะศิลปศาสตร์ สาขาเลขานุการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

19/69 หมู่ 5 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220