

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์
ผู้วิจัย นางศันสนีย์ เตชสังข์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา
(1) รองศาสตราจารย์ สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ (2) รองศาสตราจารย์ วรณี ชลนภาสถิตย์
(3) รองศาสตราจารย์ ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล (4) ดร.ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว
ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เป็นแบบมาตราประเมินค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานเมื่อเริ่มทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานและด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ($r = 0.222$) (5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.487$ และ $r = 0.447$) และ (6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับสูง($r = 0.711$ และ $r = 0.685$)

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ความผูกพันองค์การ เภสัชกรประจำร้าน

Thesis title: INFLUENCING FACTORS TOWARDS CORPORATE COMMITMENT
OF PHARMACISTS AT BOOTS

Researcher: Mrs. Sansanee Taechashong; **Degree:** Master of Business Administration;

Thesis advisors: (1) Suweena Tangpothisuwan, Associate Professor; (2) Wannee Chohnapasathit, Associate Professor; (3) Dr. Supim Sripunvorasakul, Associate Professor; and (4) Dr. Kailerk Pinkaew; **Academic year:** 2003

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to compare factors influencing corporate commitment between starting the job and now of pharmacists at Boots; and (2) to study the relationship between current influencing factors and corporate commitment of pharmacists.

The sample was 84 pharmacists who have been working for Boots Retail (Thailand) Ltd., who were given self-administered rating-scale questionnaires regarding factors influencing their corporate commitment. Data was analyzed by SPSS For WINDOWS program with statistics of percentage, mean, standard deviation, t-test and Pearson Product Moment Correlation.

The results showed that (1) comparative analysis of mean values of factors concerning working conditions found overall mean values significantly higher than now at the level of 0.05; (2) means of factors concerning work characteristics and relationships among workers factors at the current time had the mean values higher than the past at the level of 0.05; (3) policy management and professional pride factors were not significantly different between the past and now; (4) working condition factors at the current time had significant relation corporate commitment at the low level ($r = 0.222$); (5) policy management and relationships among workers factors at the current time had significant relation corporate commitment at the moderate level ($r = 0.487$ and $r = 0.447$); and (6) work characteristics and professional pride factors had significant relation corporate commitment at the high level ($r = 0.711$ and $r = 0.685$)

Keywords: Influencing Factor, Corporate Commitment , Pharmacist

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ รองศาสตราจารย์วรรณิ ชลนภาสติชัย รองศาสตราจารย์ ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และดร.ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณเกษตรประจำร้านบู๊ทส์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจจากครอบครัวของผู้วิจัยอย่างดีซึ่งผู้วิจัยถือว่า มีค่าและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

นางศันสนีย์ เตชสังข์

31 ตุลาคม 2546

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ประเด็นปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร.....	9
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร.....	16
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บิวท์ส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันเปรียบเทียบกับเมื่อเริ่มทำงานกับปัจจุบัน.....	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	51
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปการวิจัย.....	63
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	80
ข จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	82
ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	84
ง ประวัติความเป็นมาของบัญชี.....	90
ประวัติผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์แยกตามเขตภูมิภาคที่สังกัด33
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด40
ตารางที่ 4.2	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน.....41
ตารางที่ 4.3	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน.....43
ตารางที่ 4.4	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน.....45
ตารางที่ 4.5	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน.....47
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของเกษตรกรร้านบู๊ทส์เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน49
ตารางที่ 4.7	ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน51
ตารางที่ 4.8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....52
ตารางที่ 4.9	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร54
ตารางที่ 4.10	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....56
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร.....58
ตารางที่ 4.12	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความภาคภูมิใจกับความผูกพันต่อองค์กร.....60
ตารางที่ 4.13	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร.....62
ตารางที่ 5.1	สรุปการพิสูจน์สมมุติฐาน.....66

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่องค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และความสามารถได้ตามที่องค์การต้องการนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้เกิดการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากยังมีปัญหาสำคัญที่บั่นทอนความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศและมีผลต่อการพัฒนาประเทศ นั่นคือปัญหาการหยุดงาน เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน งานนั้นขาดความก้าวหน้า งานไม่มั่นคง หรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานขององค์การไม่ส่งเสริมให้ผู้ทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้กับทุกๆองค์การ ซึ่งถ้าหากองค์การใดเกิดปัญหาการลาออกของผู้ทำงานมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อาจส่งผลให้องค์การนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ถ้าเป็นผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของประชาชน จะยิ่งมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาประเทศ เพราะว่าเป็นผู้ที่ต้องแก้ไขปัญหาระบาดของโรคภัยไข้เจ็บและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนภายในประเทศ เกสซกรถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญดังกล่าว เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการจ่ายยาและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน ด้วยเหตุนี้เองการรักษากำลังพลของเกสซกรให้อยู่กับองค์การนานๆและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตามกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตามเกสซกรเป็นผู้ที่มีความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพอื่นๆโดยทั่วไป นั่นคือมีความคาดหวังในชีวิต ต้องการประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งถ้าหากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง ก็จะส่งผลทำให้เกสซกรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่องานไม่เกิดความคิดที่จะย้ายงาน เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน ในทางตรงข้ามหากบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไปไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเอาไว้

ผลตอบแทนในเรื่องของค่าจ้างหรือรายได้ไม่เพียงพอ บรรยากาศการทำงานไม่อบอุ่น ผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย ขาดโอกาสก้าวหน้า นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน การพิจารณา ตำแหน่งและการมอบหมายงานไม่มีความเป็นธรรม อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ทั้งต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร นอกจากนี้อาจทำให้เกิดสักรเกิดความ ท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดการ ขาดงาน หนึ่งงาน ละทิ้งหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจางานในที่สุด ซึ่งถ้าหากว่าบุคลากรลาออก ภายหลังจากที่องค์กรได้พัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาได้ชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออก จะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น สำหรับเรื่องความ สูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรสามารถมองเห็น ความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาอันสั้น อีกทั้งสามารถวัดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม นอกจากนี้การที่สมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงาน อย่างเต็มความสามารถแสดงว่าสมาชิคนั้นมีพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นการจะรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ได้อย่างมั่นคง ต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการ สรรหา การรับสมัคร การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การฝึกอบรม และการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ทุกคนให้มีความสุขกับการทำงาน อยากรอยู่กับองค์กรนานๆ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานง่ายๆ การรักษา พนักงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ นั้น เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต้องการเพราะเมื่อขาดคนดีคนเก่งไปแล้วต้องใช้ เวลานานกว่าจะสร้างคนใหม่ขึ้นมาทดแทน อีกทั้งต้องใช้จ่ายเงินและเสียเวลามากกว่า จะได้คนเก่ง และมีฝีมือมาร่วมงาน การที่จะรักษาพนักงานไว้ต้องทำให้พนักงานแต่ละคนรู้ว่าการที่เขาเข้ามาอยู่ องค์กรแล้ว เขาจะมีอนาคตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่าหาก สามารถสร้างหรือปลูกฝังให้ผู้ทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมบังเกิดผลดีต่อองค์กร

ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนวิชาชีพเภสัชกร กำลังเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งของ ประเทศไทย โดยเฉพาะในร้านขายยาที่ต้องการเภสัชกรประจำร้านตลอดเวลาเปิดทำการในกรณี ของบริษัท บิวท์ส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “บิวท์ส์” ดำเนินธุรกิจในรูปแบบ ของร้านค้าปลีกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความงาม มีผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นทะเบียนเป็นยาแผนปัจจุบัน และผลิตภัณฑ์เสริมอาหารจัดจำหน่ายอยู่ในร้านค้าปลีก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเภสัชกรอยู่ประจำ ร้านค้าปลีกดังกล่าว เป็น ผู้ให้บริการจ่ายยา เวชภัณฑ์ทางยา และผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร พร้อมทั้ง ต้องให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางด้านสุขภาพแก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ นอกจากนี้ตามนโยบาย บริหารงานของบิวท์ส์ ถือว่าเภสัชกรประจำร้านเป็นส่วนหนึ่งของทีมผู้บริหารของร้านบิวท์ส์ โดยเป็น

ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านบริหารจัดการร้านสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ การผลักดันยอดขาย การเพิ่มผลกำไร การควบคุมค่าใช้จ่ายภายในร้าน รวมทั้งการประเมินผลพนักงานที่ทำงานภายในร้านเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความประทับใจในการให้บริการแก่ลูกค้า ตามมาตรฐานของบู๊ทส์

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ จึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการลาออก หรือการคงอยู่ของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ จากข้อมูลสถิติแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ที่ลาออกในตำแหน่งงานต่างๆของบู๊ทส์ พบว่าในปี พ.ศ. 2544 ตำแหน่งเภสัชกรประจำร้านลาออกร้อยละ 13.16 ตำแหน่งผู้จัดการและพนักงานที่สำนักงานใหญ่ลาออกร้อยละ 2.80 และ 7.56 ของผู้ที่ลาออกทั้งหมด สำหรับในปี พ.ศ. 2545 เภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ลาออกเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13.36 ซึ่งมีสัดส่วนการลาออกที่มากกว่าผู้จัดการและพนักงานที่สำนักงานใหญ่ ซึ่งลาออกร้อยละ 3.26 และ 2.61 ของผู้ที่ลาออกทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2545)

ผู้วิจัยเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ จึงมีความเกี่ยวข้องและเห็นสภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรนี้ จึงใคร่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ตามความเป็นจริง ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของเภสัชกรประจำร้าน เพื่อส่งเสริมเภสัชกรให้เกิดความพึงพอใจ เกิดทัศนคติที่ดี และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจช่วยลดปัญหาการลาออกหรือเปลี่ยนงาน นั่นก็คือทำให้ผู้บริหารระดับสูงของบู๊ทส์ได้ทราบถึงปัจจัยด้านต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ส่งผลทำให้เภสัชกรประจำร้านเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อองค์กร และยังมีผลทำให้การบริการทางด้านเภสัชกรรมแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกด้วย

2. ประเด็นปัญหาการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีประเด็นปัญหาการวิจัย ดังนี้

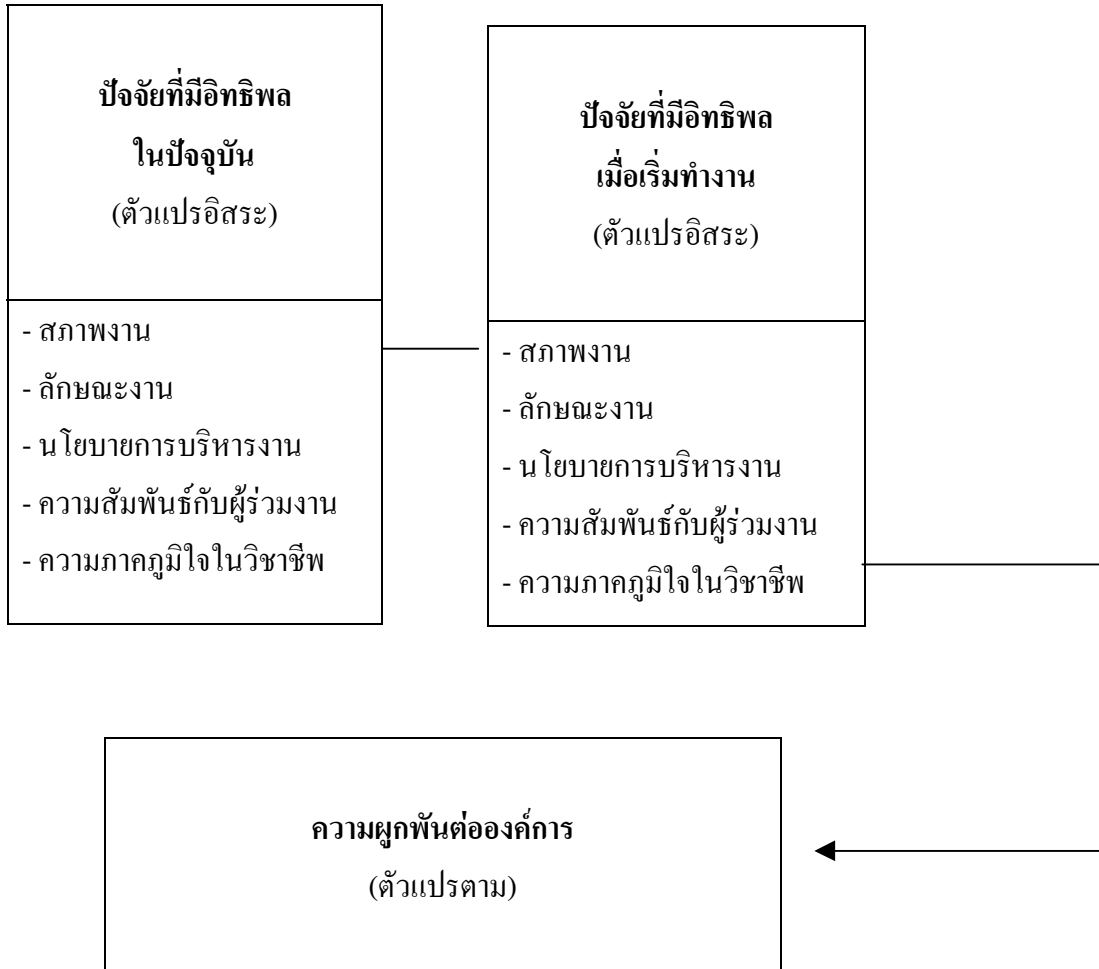
- 2.1 อะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจําบ้านน้ทุทส้ในปัจจุบัน และมีความแตกต่างกับเมื่อเริ่มทำงานหรือไม่
- 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจําบ้านน้ทุทส้หรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 3.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจําบ้านน้ทุทส้
- 3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจําบ้านน้ทุทส้

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



5. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ไว้ดังต่อไปนี้

5.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่นั้นมีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่นั้นมีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่นั้นมีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

5.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

5.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

5.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในทุกด้าน

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

6.1.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเมื่อเริ่มทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบัน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

6.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

6.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ จำนวน 107 คน โดยเป็นเกษตรกรผู้ปฏิบัติการอยู่ใน 4 เขตภูมิภาค ดังนี้

6.2.1 เขตภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ

6.2.2 เขตภาคกลางตะวันออกและตะวันตก

6.2.3 เขตกรุงเทพมหานคร

6.2.4 เขตภาคใต้

6.3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมดตามสัดส่วนที่มีในแต่ละเขตภูมิภาคที่ตั้งกัก

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

7.1 เกสซ์กรประจำร้านบูทส์ หมายถึง เกสซ์กรที่ปฏิบัติงานในร้านบูทส์ซึ่งเป็นพนักงานประจำตามสัญญาจ้างงานของบริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้รับค่าจ้างตอบแทนและค่าวิชาชีพเป็นรายเดือน

7.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กรรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

7.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของเกสซ์กรประจำร้านบูทส์ 5 ด้าน ได้แก่

7.3.1 ด้านสภาพงาน หมายถึง สภาพภายในสถานที่ทำงาน ห้องพักผ่อน ห้องเก็บของ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

7.3.2 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงาน ความรับผิดชอบของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและได้รับความสำเร็จด้านต่างๆจากการปฏิบัติงาน

7.3.3 ด้านนโยบายการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบาย กฎ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานของหน่วยงาน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมีอยู่

7.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

7.3.5 ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ หมายถึง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสุขใจ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความพอใจจากการได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมทั้งการที่บุคคลทั่วไปให้การยกย่องและยอมรับ

7.4 เมื่อเริ่มทำงาน หมายถึง เวลาเมื่อเริ่มแรกเข้ามาทำงานเป็นเกสซ์กรประจำร้านบูทส์ หลังจากได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานประจำรายเดือน

7.5 ปัจจุบัน หมายถึง เวลาในขณะที่ปัจจุบันที่เกษตรกรปฏิบัติการอยู่ประจำร้านบูทส์ ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ตามภารกิจและตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

8.1 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงาน กำหนดนโยบายการบริหารงาน ปรับปรุงแก้ไขลักษณะงาน และสภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรประจำร้านบูทส์

8.2 เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรประจำร้านบูทส์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาการลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพของเกษตรกร ซึ่งจะส่งผลทำให้การบริการทางด้านเกษตรกรรมแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรประจำร้านมูทส์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย แบ่งออกเป็น

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท มูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959: 113-115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบซึ่งเป็นสาเหตุที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มี 2 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1.1 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivated factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ดังนี้คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จ และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคลนั้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือได้รับเงินรายได้เพิ่มขึ้นก็จัดอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเช่นกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

1.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจเป็นงานประจำ หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ แต่เป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่มิใช่เป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่แท้จริง

1.2 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจำจุน (Hygiene factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Surrounding condition) มีดังนี้คือ

1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน หรือภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้ออำนวยต่อวิชาชีพ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship) รวมถึงการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นทางกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ มีรถประจำตำแหน่ง มีอภิสิทธิ์ต่างๆ

1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) ได้แก่ การติดต่อพบปะโดยทางกริยาหรือวาจา แต่ไม่รวมถึงการยอมรับนับถือหรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง

1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) เช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาได้ดำเนินงานสำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร ซึ่งนโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

1.2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งมีลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว ในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

1.2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคง หรือ ความไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น กล่าวโดยสรุปทั้งสององค์ประกอบดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ ซึ่งส่งผลต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision- technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ลูกน้อง องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะต้องสร้างขึ้นให้ดำรงอยู่ในผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นนั้นเป็นองค์ประกอบ สำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุนนั้นมีผลต่อการทำให้บุคคลมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะอยู่ในสภาพที่ดี เช่น การที่มีสภาพในการทำงานที่ดีก็ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นนั้นได้ เพราะว่าองค์ประกอบที่จะทำให้ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ ผูกพันองค์การ

Gilmer (1971: 402-405) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความผูกพันองค์การไว้ 10 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุวมักต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

ประการที่ 2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนในการทำงานจากความสามารถในการทำงานของเขา

ประการที่ 3 เพื่อนร่วมงานและการบริหารงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถานที่ทำงาน และการบริหารงานในสถาบัน

ประการที่ 4 ค่าจ้าง (Wages) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ เช่น ผู้ชายเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาล

ประการที่ 5 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

ประการที่ 6 การนิเทศ (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขาดงาน หรือลาออกจากงานได้

ประการที่ 7 ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับ ซึ่งก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ หากงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับคนและระดับงาน

ประการที่ 8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงานการติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ประการที่ 9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำและ ชั่วโมงการทำงาน

ประการที่ 10 ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย และวันหยุดพักผ่อนต่างๆ

ทฤษฎี V.I.E. ของ Vroom (1970: 91-103) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ประการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ 2 I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง สื่อ เครื่องมือ วิถีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ 3 E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคล บุคคลมีความต้องการ มีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

อย่างไรก็ตามความต้องการของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการแล้วก็จะมีการคาดหวังถึงสิ่งที่อยู่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับ ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1970: 35-46) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นต่างๆเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็น การเข้าร่วม ได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นมิตร และได้ความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นตนเองในความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ
5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Need for Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของตนเอง และยอมรับได้ในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรนั้น โดยการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย โดยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ (Sheldon, 1971: 143)

Lee (1971: 213) ให้ทัศนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความต้องการประสบความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ Hrebiniak และ Alutto (1972: 566) อธิบายว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ ความตึงเครียดในบทบาท ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในแต่ละหน่วยงาน และความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงาน

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร ประรณานาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร (March และ Hannari, 1974: 604)

Porter และ Steers (1974: 607) ได้ทำการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรนี้เพิ่มสูงขึ้น โดยมีความสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงานที่นานขึ้น นั่นคือในกลุ่มของพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออกโยกย้ายงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร จากการศึกษาสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์อัตราการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานและสมาธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

Steers (1977: 46-47) ยังได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันที่เนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาธิภาพในองค์กร

ผลที่จะตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์กร พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง และจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) โดยที่ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จ ลักษณะของงาน และลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อกลุ่ม การพึ่งพาที่ได้จากองค์กร และความสำคัญของบุคคล

จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคล

อื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (อ้างใน อนันต์ชัย 2529: 35-36) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California, Iriene และคณะ แนวความคิดนี้ถือเป็นแนวความคิดที่ได้รับการสนใจมากกว่าแนวความคิดอื่นๆ ซึ่งกลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม ซึ่งมีทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Sidebet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลที่มาจากกรณีที่คนในองค์กรนั้นเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง แนวความคิดนี้มองความผูกพันขององค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยที่ไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้มีการเปรียบเทียบผลได้กับผลเสียที่เกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม สำหรับในแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง ความเหมาะสม และเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปจากแนวความคิดทั้งสามได้ว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

แนวความคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจจากนักบริหารและ นักวิเคราะห์องค์กรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับ 3 พฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการขาดงานจากทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จึงได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อมูลพิสูจน์ทฤษฎีนี้ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงานเป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย, 2529: 38-39)
2. พฤติกรรมความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความตรงต่อเวลาในการทำงาน (Angle และ Perry, 1981: 1-14)
3. พฤติกรรมการเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

Anderson (อ้างใน โสภ 2533: 23) ให้ความเห็นว่า กฎระเบียบภายในองค์กรหากเข้มงวดเกินไปอาจจะทำให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน คือ สมาชิกจะขาดความผูกพันกับงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ที่ศึกษาไว้มากในที่นี่จะกล่าวเฉพาะบางเรื่อง ดังนี้

Sheldon (1971: 149) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และต้องปฏิบัติงานอยู่ภายในห้องทดลองพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

Herbiniak และ Albutto (1972: 555-572) ได้ทำการวิจัยกับครูในโรงเรียน ประถม มัธยม ศึกษา และพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 33 แห่ง พบว่า ตัวแปรลักษณะบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากคนที่คนมีอายุมาก คิดว่าตนมีทางเลือกในการทำงานน้อยลงประกอบกับการได้สั่งสมประสบการณ์จากองค์กรมานานพอ จึงมีแนวโน้มที่จะออกจากองค์กรน้อยกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ

Mobley และคนอื่นๆ(1979) ที่พบว่า อายุเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมการลาออกโดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกของบุคคล

Buchanan (1974: 533-546) ได้ศึกษาผู้จัดการบริษัทต่างๆจำนวน 279 คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กรตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี, ระหว่าง 2-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่าผู้จัดการที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และผู้จัดการที่มีอายุงานไม่ถึงปีจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด จึงได้สรุปว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

ส่วนผลงานวิจัยของ Welsch และLaven (1981: 1079-1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มผู้วิจัยที่พบว่า การลาออกจะส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ลาออกเอง บุคคลจะสูญเสียอายุงานที่สะสมรวมทั้งสิทธิพิเศษที่พึงได้รับได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ เงินสะสมตามอายุงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางติดต่อสมัครงาน และโยกย้ายสถานที่ทำงาน ต้องปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐานของกลุ่มในองค์กรแห่งใหม่ ต้องสูญเสียความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขาดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน นอกจากนี้ยังเสี่ยงกับความไม่แน่นอนในการทำงานใหม่อีกด้วย (Mowday, Porter และ Steers, 1982)

Mccaul (1982: 157) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในบริษัท 3 แห่งจำนวน 258 คน พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ มีความสำคัญ และท้าทายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มผู้จัดการขายปลีก 209 คน พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการดูแลจากหัวหน้า ความก้าวหน้าในงาน และความสำคัญของงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการค้าปลีก

Mathiew (1988: 321-335) ได้วิจัยกับทหารเรือและทหารบกจำนวน 202 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อันได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Cheng (1989: 141) ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้ช่วยครู และครูในระดับประถมศึกษาในฮ่องกง พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (อ้างใน ชีระ, 2532: 29) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร อีก 119 คน พบว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของงาน ที่รับผิดชอบ

Walker และ Guest (อ้างใน โสภนา 2533: 24) ศึกษาคนงานโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 1000 คน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานซ้ำซากและเหมือนกันทุกวัน โดยไม่ต้องคิดหรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน พบว่า งานที่มีลักษณะจำเจทำให้คนเกิดความเบื่อหน่าย และมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

จากผลงานวิจัยภายในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะบางเรื่อง ดังนี้

เยาวลักษณ์ เลหาจินดา (2519) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ของสภาพทั่วไปของพยาบาล ประจำการกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการลาออก คือ กลุ่มอายุน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก

สุวิดา ธรรมณีนวงศ์ (2528: 74) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษาเฉพาะกรณีครู อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่ออาชีพครู

การศึกษาเข้าออกกำลังคนภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530) พบว่าอายุเป็นตัวกำหนดระยะเวลาการทำงาน คือ บุคคลที่อายุน้อยจะมี

โอกาสแสวงหางานใหม่ๆ ได้มากกว่า มีความอดทนต่อความกดดันต่างๆ น้อย ชอบเลี้ยง ซึ่งตรงข้ามกับคนที่มียุสสูงชัน และยังพบว่าผู้ที่ทำงานระยะเวลาสั้นจะมีอัตราเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูง ขณะที่ผู้ทำงานยิ่งระยะเวลานานเท่าไรนั้น การเสี่ยงในการเปลี่ยนงานจะลดลง ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มผู้ที่เคลื่อนย้ายออกโดยสมัครใจมีอายุโดยเฉลี่ย 34 ปี โดยสามารถสรุปได้ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กล่าวคือบุคคลที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มลาออกมากกว่าบุคคลที่อายุมาก

สมชัย แก้วละเอียด (2531) พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับซี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเป็นอิสระ ความหลากหลายในงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงาน ความคาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน

ผลการวิจัยของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือ เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงานรวมทั้งนโยบายการบริหารงาน (ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร) ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (ธีระ วีระธรรมสาธิต, 2532: 143-150)

นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 95-96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันสมาชิกในองค์การศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

วินิจัย โสมรรคา (2533: 61) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครูประถมศึกษาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู

จีระจิตต์ ราคา (2535) ศึกษาบรรยากาศขององค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐเฉพาะสถาบันที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และสาเหตุที่อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัยของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนด คือ ระบบการจูงใจ ระบบการพัฒนาบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ความสามารถ และความยืดหยุ่นขององค์กร

ดังนั้น สรุปจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวความคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่ท์ โดยกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพล 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพงาน เป็นความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) ถือเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Maslow, 1970) และเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจำจุน หมายถึง สภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งแวดล้อมต่างๆทางกายภาพ (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การรับส่งข้อสนเทศ การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Gilmer, 1967)

2. ด้านลักษณะงาน เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Maslow, 1970) และเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน โดยลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) นั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้น และเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่าก่อประโยชน์ให้แก่หน่วยงานก็จะเกิดความพอใจ (Gilmer, 1967)

3. ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง แนวคิด นโยบาย การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ ระเบียบปฏิบัติ การพิจารณาความชอบ รวมถึงการติดต่อภายในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร ซึ่งนโยบายขององค์กรและกฎเกณฑ์ต่างๆจะต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง ถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจำจุน (Hygiene factors) ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Herzberg, 1959)

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจำเป็น และเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow, 1970) ซึ่ง องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับคน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น (Gilmer, 1967)

5. ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เป็นความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs) และเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ ซึ่งความต้องการด้านนี้ถือว่าเป็น ความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นๆยกย่องให้เกียรติ ยอมรับตน เป็นความเชื่อมั่นในตนเองที่มาจากความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ เห็นคุณค่าในตนเอง และภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Maslow, 1970)

3. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งได้เป็น 12 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป

รวบรวมนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานบริษัทฯ และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างระหว่างบริษัทฯ และพนักงาน เพื่อแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบถึงสิทธิ และความรับผิดชอบ และข้อกำหนดเงื่อนไขแห่งการว่าจ้างให้เป็นพนักงานของบริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด โดยให้ใช้คำนิยามดังต่อไปนี้กับคำต่างๆ ที่อยู่ในข้อบังคับการทำงาน

1. “บริษัทฯ” หมายถึง บริษัท บูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด โดยให้รวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้ทำการแทนบริษัทฯ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานในนามบริษัทฯ
2. สถานที่ตั้งสำนักงาน หมายถึง ตั้งอยู่เลขที่ 2922/289-291 ยูนิท เอ ชั้น 26 อาคารชาตุมิต 2 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320
3. สถานที่ตั้งร้านค้า หมายถึง ตามสถานที่ต่างๆ ที่ได้รับอนุญาตให้ตั้งเป็นร้านค้า
4. ประเภทกิจการ หมายถึง ประเภทพาณิชย์กรรม จำหน่ายยา เวชภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์ เพื่อสุขภาพ เครื่องสำอาง อุปกรณ์เครื่องมือเสริมสวย ผลิตภัณฑ์เพื่อการรักษาสุขภาพส่วนบุคคล ผลิตภัณฑ์บำรุงรักษาผิวพรรณ ผลิตภัณฑ์สำหรับแม่และเด็ก ฯลฯ

5. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ซูเปอร์ไวเซอร์ หรือหัวหน้าหน่วย เกสซกรประจำร้านค้าของบริษัทฯ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการมอบหมายงานกำกับควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ รวมถึงตลอดถึงการมีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานของบริษัทฯ ได้

6. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่บริษัทฯ เพื่อรับค่าตอบแทนภายหลังที่ได้ผ่านพ้นระยะการทดลองงาน โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลงาน ความประพฤติทัศนคติต่องานและต่อบริษัทฯ รวมทั้งมีสุขภาพเป็นที่น่าพอใจของบริษัทฯ และบริษัทฯ ตกลงจ้างเป็นการถาวร

7. พนักงานทดลองงาน หมายถึง บุคคลที่บริษัทฯ แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองงาน และอยู่ในช่วงของการทดลองงานนั้น ๆ ซึ่งพนักงานทดลองงาน จะได้รับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทุกประการ

8. พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในอัตรารายเดือน และมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย ลากลอค ลารับราชการทหาร ลาภิก ลาทำหมัน โดยถือระเบียบการลาเป็นเกณฑ์

9. พนักงานรายวัน/ รายชั่วโมง หรือตามผลงาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างให้เข้ามาทำงาน โดยกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนการทำงานเป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลากลอคและลารับราชการทหาร ลาทำหมัน โดยถือระเบียบการลาเป็นเกณฑ์

10. พนักงานตามสัญญา หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงจ้างเข้ามาทำงาน โดยทำสัญญาเป็นหนังสือ เพื่อให้เข้ามาทำงาน อันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน ตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดเท่านั้น

11. วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างมาทำงานตามปกติ

12. วันหยุด หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดทำงาน เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี

13. วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร หรือลาเพื่ออุปสมบท

14. ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้าง ตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ

15. ค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

16. การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน
ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

หมวดที่ 2 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ จะยึดหลักคุณธรรม ความมีระเบียบ ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีในหมู่พนักงาน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว
บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของไว้ดังนี้

1. พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและสมศักดิ์ศรีฐานะส่วนหนึ่งของบริษัทฯ
2. การคัดเลือกบุคคลเพื่อว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ กระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติแต่ละตำแหน่งงาน คุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ สภาพร่างกายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่จำเป็นแก่งาน พนักงานจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม
3. บริษัทฯ จะให้การสนับสนุนและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง
4. บริษัทฯ จะจัดให้พนักงานได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย
5. การกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน บริษัทฯ พิจารณาคำเนินการอย่างเป็นธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพและลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับความสามารถในการจ่ายของบริษัทฯ
6. บริษัทฯ ตระหนักว่า การสื่อสารที่ดีจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น จึงส่งเสริมให้พนักงานได้รับทราบข่าวที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
7. พนักงานที่ดี ตามความหมายของบริษัทฯ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 7.1 พนักงานใช้ความรู้ความสามารถเพื่อรับผิดชอบงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างดีที่สุด ไม่เกี่ยงงานหรือบ่นเมื่อให้ทำงานพิเศษเพิ่มเติม
 - 7.2 เป็นพนักงานมากกว่านักพูด นักคิดเตียน หรือนักวิพากษ์วิจารณ์ต่อสถานะต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เพราะการพูดดังกล่าวจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน
 - 7.3 เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และกติกาทางสังคม ไม่สร้างปัญหาและความหนักใจใดๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบริษัทฯ
 - 7.4 เป็นผู้ตระหนักว่า ผลประโยชน์ของตนเองและบริษัทฯ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัทฯ ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน และความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ อย่างเต็มความสามารถ
 - 7.5 ห่วงใยต่อปัญหาของบริษัทฯ โดยเสนอความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่

ดีและมีประโยชน์ต่อบริษัทฯ อีกทั้งอุทิศตนเองในการแก้ไขปัญหาจนลุล่วง

8. ผู้บังคับบัญชาที่ดี ตามความหมายของบริษัทฯ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

8.1 เป็นผู้ที่สามารถนำพาพนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

8.2 ถ่ายทอด สอนงาน ฝึกอบรม ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเอง แต่เมื่อขาดแคลนพนักงานลง ผู้บังคับบัญชาต้องจัดหาพนักงานอื่นมาแทน หรือเข้าไปปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อมิให้งานหรือภารกิจเกิดการชะงักงันหรือติดขัด

8.3 กล้าตัดสินใจหรือลงโทษ เมื่อพนักงานกระทำผิดระเบียบหรือทำผิดข้อบังคับคำสั่ง หรือนโยบาย หรือประเพณีการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

8.4 ไม่ลำเอียงเล่นพรรคเล่นพวก แต่จะให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้บริหารและหน่วยงานอื่นๆ

8.5 เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม

หมวดที่ 3 นโยบายการจ้างงาน

บริษัทฯ มีนโยบายการจ้างงาน ดังนี้

1. พนักงานต้องไม่เป็นผู้ไร้ความสามารถ หรือไม่เคยถูกเลิกจ้างมาก่อน
2. พนักงานต้องไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือโรคประสาท
3. พนักงานต้องไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายหรือบุคคลที่ถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์
4. พนักงานต้องไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคระยะสุดท้าย โรคเท้าช้าง โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดยาเสพติดให้โทษ
5. พนักงานต้องไม่เคยกระทำความผิดทางอาญาและเคยได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นความผิดลหุโทษ
6. พนักงานชายทุกคนจะต้องได้รับการยกเว้นหรือผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว
7. การคัดเลือกบรรจุพนักงานต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่ได้รับมอบหมายของบริษัทฯ
8. พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัด
9. บริษัทฯ มีสิทธิที่จะบอกเลิกการจ้างได้ ในกรณีพบว่าพนักงานได้แจ้งข้อมูลและใช้เอกสารที่เป็นเท็จในการสมัครงาน หรือละเมิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ
10. บริษัทฯ มีสิทธิที่จะ โอนย้าย เปลี่ยนหน้าที่ ตำแหน่ง เวลาทำงาน หรือสถานที่ทำงาน

ของพนักงานได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

11. พนักงานบางตำแหน่งที่บริษัทฯ ได้ระบุว่าจะต้องมีผู้กำกับ พนักงานจะต้องจัดหาผู้กำกับซึ่งมีคุณสมบัติตามที่บริษัทฯ กำหนด

12. การพ้นระยะทดลองงาน บริษัทฯ จะจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการประเมินผลพนักงานในช่วงปลายเดือนที่ 1, 2 และ 3 ของระยะทดลองงานก่อนที่จะมีการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำ การประเมินผลใช้วิธีการให้คะแนนตามผลการปฏิบัติงาน

13. การเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย บริษัทฯ จะแจ้งให้พนักงานทราบถึงตำแหน่งว่างก่อนจะพิจารณาผู้สมัครภายนอก โดยพนักงานจะได้รับการโอนย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งภายในสาขาหรือข้ามสาขาโดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

หมวดที่ 4 วันทำงาน เวลาทำงาน และเวลาพัก

การกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และเวลาพักของพนักงาน ให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานและการค้าของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วันทำงาน บริษัทฯ มีวันทำงานสัปดาห์ละ 5 – 6 วัน

1.1 พนักงานประจำสำนักงานที่ทำงานทั่วไป ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุด 2 วัน

1.2 ผู้จัดการร้าน/สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน/สาขา และเภสัชกร ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุด 2 วัน โดยหมุนเวียน สับเปลี่ยนกันหยุด สัปดาห์ละ 2 วัน

1.3 พนักงานกะและพนักงานขาย ให้สลับเปลี่ยนกันหยุดสัปดาห์ละ 1 วัน หลังจากทำงานมาแล้ว 6 วัน

2. เวลาทำงานปกติ กำหนดให้ มีการทำงานปกติ ดังนี้

2.1 พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน ทำงานระหว่างเวลา 8.00 – 17.00 น. อาจให้นำระบบเวลาการทำงานยืดหยุ่นมาใช้แทนเวลาทำงานปกติได้ โดยจะให้ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง

2.2 ผู้จัดการร้าน/สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน/สาขา เภสัชกร พนักงานที่ทำงานกะ และพนักงานขาย จะมีการหมุนเวียนเวลาทำงานแตกต่างกันไป โดยมาทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง

3. เวลาพักให้มีเวลาพักวันละ 1 ชั่วโมง หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยปกติสำหรับพนักงานที่ทำงานเป็นกะหรือทำงานขาย ให้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปพักในระหว่างเวลาทำงาน รวมแล้วให้พักวันละหรือกะละ 1 ชั่วโมงเช่นกัน

หมวดที่ 5 วันหยุดและหลักเกณฑ์วันหยุด

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับพนักงานประจำสำนักงาน คือวันเสาร์และวันอาทิตย์ สำหรับผู้จัดการร้าน/สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และเภสัชกร ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันหยุด ส่วนพนักงานที่ทำงานเป็นกะหรือพนักงานขาย ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน โดยให้ผลัดเปลี่ยนกันหยุด

2. วันหยุดประเพณี บริษัทฯ กำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วันทำงาน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และพนักงานนั้นจะได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ

3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในกรณีที่พนักงาน ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี บริบูรณ์ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามระดับตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

3.1 พนักงานตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ (Director) ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 20 วันทำงาน

3.2 พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่าย (Head of Department) หรือเทียบเท่า
อายุงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 15 วันทำงาน
อายุงาน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 17 วันทำงาน
อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 20 วันทำงาน

3.3 พนักงานรายเดือนที่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า
อายุงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 10 วันทำงาน
อายุงาน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 12 วันทำงาน
อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 15 วันทำงาน

3.4 พนักงานระดับปฏิบัติการรายวัน / รายชั่วโมง
อายุงาน 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 6 วันทำงาน
อายุงาน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 8 วันทำงาน
อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ให้สิทธิหยุดพักผ่อนได้ปีละ 10 วันทำงาน

หมวดที่ 6 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

บริษัทฯ อาจให้พนักงานมาทำงานนอกเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน หรือทำงานในวันหยุด โดยได้รับความยินยอมจากพนักงาน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ในกรณีที่พนักงานได้มาทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด โดยมีได้รับคำสั่ง หรือมิได้รับการอนุมัติจากบริษัทฯ ให้ถูกต้องก่อน บริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด

2. การคิดค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด บริษัทฯ จะคิดตามเวลาที่ประทับในบัตรเข้าทำงานหรือการบันทึกเวลาเข้าทำงาน ที่แสดงว่าในวันนั้นๆ พนักงานได้ทำงานในวันดังกล่าวมาแล้วเกินกว่า 8 ชั่วโมงทำงาน แต่ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินกว่าเวลาที่ได้รับคำสั่ง หรือที่ได้รับการอนุมัติ

3. พนักงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ได้แก่พนักงานดังต่อไปนี้

3.1 พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ซูเปอร์ไวเซอร์ หรือหัวหน้าหน่วย เกสซกร ประจำร้านค้าของบริษัทฯ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการมอบหมายงานกำกับควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ รวมถึงตลอดถึงการมีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานของบริษัทฯ ได้

3.2 พนักงานที่ทำงานนอกสถานที่ โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงาน

3.3 พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่ อันมิใช่หน้าที่การทำงาน

3.4 พนักงานที่บริษัทฯ มอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นกะในเวลาใดก็ตาม และทำงานอยู่ในกะปกติที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงาน ที่มีเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมง

3.5 งานอื่นๆ ตามที่บริษัทฯ จะประกาศให้ทราบในโอกาสต่อไป ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะได้กำหนดในภายหน้า

หมวดที่ 7 วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

บริษัทฯ จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และเงินพึงได้อื่นๆ ที่พนักงานมีสิทธิได้ ณ สถานที่ที่พนักงานทำงาน หรือ โอนเข้าบัญชีธนาคารของพนักงานในวันที่ 25 ของเดือนสำหรับเงินได้ต่างๆ พนักงานจะต้องเสียภาษีตามกฎหมาย โดยบริษัทฯ จะหัก ณ ที่จ่ายส่งสรรพากรทุกครั้งที่ย้ายให้แก่พนักงาน โดยคิดคำนวณภาษีจากหลักฐานที่พนักงานส่งมอบให้บริษัทฯ

หมวดที่ 8 วันลาและหลักเกณฑ์การลา

การลาหยุดไม่ว่ากรณีใดๆ พนักงานจะต้องยื่นใบลาเป็นหนังสือตามแบบที่บริษัทฯ กำหนดโดยมีหลักเกณฑ์การขออนุมัติการลา การลาที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากมีการหยุดงานถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงานละทิ้งหน้าที่จะไม่ได้รับค่าจ้างและมีโทษทางวินัยด้วย การลาแบ่งออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. การลาป่วย ให้พนักงานที่เจ็บป่วยจริงจนเดินทางมาทำงานมิได้หรือมาทำงานแล้วแต่ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะมีอาการเจ็บป่วย ให้มีสิทธิขอลาป่วยตามความเป็นจริงได้ปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ
2. การลาคลอด พนักงานหญิงที่มีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรครรภ์หนึ่งเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาคลอดดังกล่าวด้วย ให้พนักงานหญิงที่ลาคลอด มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลา ตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 45 วัน
3. การลากิจ กรณีจำเป็น ให้พนักงานรายเดือน ขอลาโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 3 วันทำงาน ส่วนพนักงานรายวัน จะไม่ได้รับค่าจ้างในการขอลากิจ
4. การลาเพื่อรับราชการทหาร ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้พนักงานได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาไม่เกินกว่าระยะเวลาตามที่กำหนดในหมายเรียก และมีระยะเวลาไม่เกินปีละ 60 วัน
5. การลาเพื่อทำหมัน พนักงานมีสิทธิลาตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้บริษัทฯ ตกจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานที่ทำหมันในวันลาเพื่อทำหมัน
6. การลาอุปสมบท พนักงานรายเดือนที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่ 2 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (นับแต่วันเริ่มงาน) บริษัทฯ อนุญาตให้ลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 3 เดือน (รวมวันหยุด)
7. การลาออก พนักงานจะต้องยื่นใบลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันถึงกำหนดที่จะลาออก หากฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวจะถือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานโดยไม่มีเหตุผลนอกจากถูกเลิกจ้างแล้ว บริษัทฯ จะเรียกเบี้ยปรับไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย 1 เดือน
8. การลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานมีสิทธิลาแต่นายจ้าง
9. มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลาในปีนั้น กรณีที่ในปีที่ลานั้นพนักงานเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือนายจ้างได้แสดงให้เห็นว่าการลาของพนักงานอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อธุรกิจของนายจ้าง

หมวดที่ 9 วินัยและการลงโทษ

1. บริษัทฯ ประารถนาที่จะให้พนักงานทุกคน ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งต่างๆ ของบริษัทฯ และของผู้บังคับบัญชา ไม่ประพฤติดนในทางที่จะนำมาซึ่ง ความเสื่อมเสียมาสู่บริษัทฯ และตัวของพนักงานเอง
2. หากพนักงานผู้ใดฝ่าฝืน หรือหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติตามระเบียบวินัยหรือฝ่าฝืนข้อห้ามมิ ให้ปฏิบัติ พนักงานผู้นั้นจะต้องได้รับโทษทางวินัย
3. พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
4. ต้องรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ และความลับของบริษัทฯ และลูกค้า ต้องสนใจติดตามผล งานที่ทำ รายงานเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ชื่อเสียงของบริษัทฯ โดยเร็ว
5. ต้องช่วยสร้างชื่อเสียง และเกียรติคุณอันดีงามมาสู่กิจการของบริษัทฯ รักษาประโยชน์ ของบริษัทฯ เสมือนเป็นประโยชน์ของตัวเอง
6. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งงานโดยชอบอย่างเคร่งครัด ทั้งต้องให้ ความร่วมมือกับบริษัทฯ หรือกับกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนข้อเท็จจริง
7. ต้องสนับสนุนนโยบายและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อตกลง ประกาศ ข้อบังคับ หรือ หนังสือเวียนของบริษัทฯ โดยเคร่งครัด
8. ต้องรักษาไว้ซึ่งความสามัคคีในระหว่างพนักงานทั้งในและนอกเวลาทำงาน ไม่ทะเลาะ วิวาท คำทอ ทำทาย ข่มขู่ หรือใช้กำลังทำร้ายร่างกาย
9. ต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด
10. ต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ ตรวจสอบค้นตัว หรือทรัพย์สินและสิ่งของต่างๆ
11. ต้องช่วยกันระมัดระวัง และป้องกันทรัพย์สินของบริษัทฯ
12. ต้องไม่มาทำงานสาย ไม่กลับก่อนเวลาเลิกงาน ไม่ขาดงาน ไม่ละทิ้งงานในหน้าที่
13. ต้องไม่ทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อ ไม่กระทำการใดๆ อันไม่สมควรแก่การ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ดี เพื่อให้งานลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต
14. ต้องไม่ทำงานให้นายจ้างอื่น หรือต้องไม่ทำกิจอื่นใดที่มีใช้กิจของบริษัทฯ
15. ต้องไม่ได้เลี้ยง พுகจาประชดประชัน แสดงกริยาวาจาไม่สุภาพให้ผู้อื่นได้รับความ อับอาย หรือยุยงส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็ลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มาติดต่อ หรือพนักงานด้วยกันเอง

16. ต้องไม่แจ้ง หรือให้ข้อความอันเป็นเท็จแก่ผู้บังคับบัญชา หรือบริษัทฯ และไม่ใช่สิทธิการลาผิดประเภท หรือใช้สิทธิการลาโดยไม่สุจริต

วินัยที่กล่าวมาใน 16 ข้อข้างต้นเป็นเพียงแนวทางให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตาม หากพนักงานกระทำผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษ โดยจะพิจารณาจากเจตนา สภาพแวดล้อม ผลจากการกระทำและคุณงามความดีในอดีต ตลอดจนประโยชน์ที่บริษัทฯจะได้รับในอนาคตเป็นรายไปโดยพนักงานอาจได้รับโทษโดยไม่ต้องเรียงตามลำดับ คือ ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ลดค่าจ้าง หรือตัดสิทธิประโยชน์ พักงาน งดจ่ายค่าจ้าง งดขึ้นเงินเดือน ลดตำแหน่ง เลิกจ้าง หรือไล่ออก

หมวดที่ 10 การยื่นเรื่องร้องทุกข์

เพื่อขจัดปัญหาข้อข้องใจอันจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานตลอดจนเพื่อให้มีการวินิจฉัยการลงโทษทางวินัยเป็นไปโดยเที่ยงธรรมและถูกต้อง พนักงานผู้ที่ได้รับความทุกข์จากการทำงาน หรือจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในเรื่องใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้มีสิทธิร้องทุกข์เป็นหนังสือได้ ให้ผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ ทำการสอบสวนเรื่องราวให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และทำการชี้แจงให้ผู้ร้องทุกข์เป็นที่เข้าใจภายใน 15 วัน นับแต่สอบสวนและพิจารณาแล้วเสร็จ หากเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาล่วงได้ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปได้ทราบ

หมวดที่ 11 การเลิกจ้าง

หากปริมาณธุรกิจของบริษัทฯ ลดลง หรือต้องปรับปรุงองค์กร ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน หรือมีผู้รับช่วง รับโอนสิทธิของบริษัทฯ ในกิจการบางส่วนหรือทั้งหมด หรือประสิทธิภาพเศรษฐกิจถดถอย ขาดทุน มีปริมาณคนมากกว่าปริมาณงาน หรือได้บอกกล่าวเลิกจ้างเป็นการล่วงหน้าตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง บริษัทฯมีสิทธิเลิกจ้างพนักงาน โดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

หมวดที่ 12 สิทธิในการบริหาร

บริษัทฯ มีสิทธิกระทำการหรือไม่กระทำการ เพิ่มหรือลดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในส่วนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ตามความเหมาะสม และมีสิทธิที่จะสั่ง มอบหมายงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ การว่าจ้าง การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ การลดค่าจ้าง การลดตำแหน่ง การพักงาน การวินิจัยข้อร้องทุกข์ การให้บำเหน็จ และการเลิกจ้างได้ ตลอดจนมีสิทธิสร้างงานใหม่ ยุบงานเก่า กำหนดและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน กำหนดระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หนังสือเวียน หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในส่วนที่ไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านต่างๆในปัจจุบันกับความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจําร้านบู๊ทส์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเกษตรกรผู้ปฏิบัติการประจําร้านบู๊ทส์จำนวน 107 คน (ณ วันที่ 1 กันยายน 2545) ที่ปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศไทยโดยแยกเป็น 4 เขตภูมิภาค คือ เขตภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ เขตภาคกลางตะวันออกและตะวันตก เขตกรุงเทพมหานคร และเขตภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane ดังนี้ (อ้างใน บุญธรรม 2535: 68)

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

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

จากการคำนวณแทนค่าในสูตรดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 84 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด ตามสัดส่วนที่มีอยู่ในแต่ละเขตภูมิภาคที่สังกัดได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนเกษตรกรประจำร้านปุ๋ยที่แยกตามเขตภูมิภาคที่สังกัด

เขตภูมิภาค	จำนวนประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
เขตภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ	13	10	11.90
เขตภาคกลางตะวันออกและตะวันตก	14	11	13.10
เขตกรุงเทพมหานคร	68	54	64.29
เขตภาคใต้	12	9	10.71
รวม	107	84	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเองจากการศึกษาค้นคว้าในวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และใช้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล มีข้อความทั้งสิ้น 5 ข้อ ให้ตอบ 2 ช่อง คือ ช่องด้านซ้ายเป็นความคิดเห็นเมื่อเริ่มทำงาน และช่องด้านขวามือเป็นความคิดเห็นในปัจจุบัน แบบสอบถามในส่วนนี้ประกอบด้วย ข้อความที่ใช้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องาน 5 ด้าน ดังนี้

- | | | | |
|------------------|-------|--------|---------------------|
| 1) ด้านสภาพงาน | จำนวน | 10 ข้อ | ได้แก่ ข้อที่ 1-10 |
| 2) ด้านลักษณะงาน | จำนวน | 10 ข้อ | ได้แก่ ข้อที่ 11-20 |

- 3) ด้านนโยบายการบริหารงาน จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 21-30
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31-40
- 5) ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 41-50

2.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถามซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ก่อนนำไปใช้สอบถามจริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำไปทดลองใช้ (Try out) สัมภาษณ์กับกลุ่มเกษตรกรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ด้วยข้อคำถามเดียวกันกับที่ใช้เป็นแบบสอบถามจริง เพื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายที่เข้าใจได้ง่าย และผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ก่อนที่จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Validity) โดยการให้คะแนนจากความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC) โดยใช้ผลการตัดสินใจจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และทำการแปลความหมายของ IOC ดังนี้

- 1.1 ถ้า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อความนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง
- 1.2 ถ้า IOC น้อยกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อความนั้นไม่ได้วัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการสัมภาษณ์กับกลุ่มเกษตรกรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ด้วยคำถามเดียวกันกับที่ใช้เป็นแบบสอบถามจริง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามสูตร Alpha Coefficient ของ Cronbach ดังนี้

- 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
- 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีคติน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กับกลุ่มเกษตรกรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับความคิดเห็นเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน พบว่าหากใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันพร้อมกันนั้น ผู้ตอบจะทำได้สะดวกและรวดเร็วมากกว่าการตอบแบบสอบถามทีละครั้ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีดังนี้

3.1 ขออนุมัติผู้บริหารระดับสูงของบริษัท บัณฑิต ีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเกษตรกรตัวอย่างที่เป็นเป้าหมาย จำนวน 84 ชุด และรับคืนด้วยตนเอง สำหรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ส่งกลับคืนมาจำนวน 84 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

3.3 นำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistic Package for the Social Science) โดยตรวจแบบสอบถามและให้คะแนน ดังนี้

4.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่โดยการหาค่าร้อยละ แยกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด

4.2 แบบสอบถามที่วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลและวัดความผูกพันองค์กร เป็นลักษณะข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนนไว้ในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

4.3 การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลและความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยพิจารณาจัดแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ซึ่งคำนวณจากค่าพิสัย (Range) แล้วแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยโดยรวม	ระดับ
1.00 – 1.80	ต่ำที่สุด
1.81 – 2.60	ต่ำ
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	สูง
4.21 – 5.00	สูงที่สุด

4.4 การแบ่งระดับความสัมพันธ์และทิศทางของปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบันกับความผูกพันองค์กร มีเกณฑ์วัดระดับและทิศทางโดยการใช้หลักเกณฑ์การจัดแบ่งระดับความสัมพันธ์ตามผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะมีค่าตั้งแต่-1 จนถึง+1 แล้วแบ่งเป็นช่วงที่เท่ากัน ดังนี้

0.01 ถึง 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด และในทิศทางเดียวกัน
0.21 ถึง 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และในทิศทางเดียวกัน
0.41 ถึง 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และในทิศทางเดียวกัน
0.61 ถึง 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และในทิศทางเดียวกัน
0.81 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด และในทิศทางเดียวกัน
-0.01 ถึง -0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด และในทิศทางตรงกันข้าม
-0.21 ถึง -0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และในทิศทางตรงกันข้าม
-0.41 ถึง -0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและในทิศทางตรงกันข้าม
-0.61 ถึง -0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และในทิศทางตรงกันข้าม
-0.81 ถึง -1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด และในทิศทางตรงกันข้าม

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการใช้วิธีหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ(Percent) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากรแยกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและความผูกพันองค์กร มีดังนี้

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percent) เพื่อใช้แจกแจงความถี่ของข้อมูล

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลต่างๆ

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) แสดงการกระจายของข้อมูล

5.2.4 ค่า *t-test*

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยสองกลุ่ม ดังนี้

- 1) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 3) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 4) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 5) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่

5.2.5 ค่า *Pearson Product Moment Correlation, (r)*

ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปร ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพงานในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 4) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่
- 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้าน โดยการเปรียบเทียบระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านในปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ โดยมีลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์เปรียบเทียบระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาคภูมิใจในวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน
จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	22.74
หญิง	65	77.26
รวม	84	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	6	7.14
25 -30 ปี	55	65.48
30 -35 ปี	17	20.24
35 -40 ปี	6	7.14
รวม	84	100.00
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
เกษตรกร	34	40.48
ผู้จัดการร้าน	50	59.52
รวม	84	100.00
จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	11	13.10
1 -2 ปี	2	2.38
2 -3 ปี	27	32.14
3 -4 ปี	29	34.52
4 ปีขึ้นไป	15	17.86
รวม	84	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน
จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เขตภูมิภาคที่สังกัด		
เขตภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ	10	11.90
เขตภาคกลางตะวันออกและตะวันตก	11	13.10
เขตกรุงเทพมหานคร	54	64.29
เขตภาคใต้	9	10.71
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเภสัชกรร้านภูทิพย์ จำนวน 84 คน ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

เพศ จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเภสัชกรประจำร้านภูทิพย์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 65 คน (ร้อยละ 77.26) และมีเพศชายจำนวน 19 คน (ร้อยละ 22.74)

อายุ ส่วนใหญ่เภสัชกรประจำร้านภูทิพย์มีอายุระหว่าง 25-30 ปี (ร้อยละ 65.48) รองลงมา อายุระหว่าง 30-35 ปี (ร้อยละ 20.74) และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนเท่ากับ อายุ 35-40 ปี (ร้อยละ 7.14)

ตำแหน่งในปัจจุบันแบ่งได้ 2 ระดับ คือ ตำแหน่งเภสัชกรประจำร้าน และ ตำแหน่งผู้จัดการร้าน ผลปรากฏว่ามีตำแหน่งผู้จัดการร้าน (ร้อยละ 59.52) และมีตำแหน่งเภสัชกรประจำร้าน (ร้อยละ 40.48)

จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างเภสัชกรประจำร้านภูทิพย์ปฏิบัติงานระหว่าง 3-4 ปี (ร้อยละ 34.52) รองลงมาได้แก่ 2-3 ปี (ร้อยละ 32.14) 4 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 17.86) ต่ำกว่า 1ปี (ร้อยละ 13.10) และ 1-2 ปี (ร้อยละ 2.38)

เขตภูมิภาคที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเภสัชกรประจำร้านภูทิพย์สังกัดอยู่ในเขตกรุงเทพฯ (ร้อยละ 64.29) รองลงมาได้แก่ เขตภาคกลางตะวันออกและตะวันตก (ร้อยละ 13.10) เขตภาคเหนือและตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 11.90) และเขตภาคใต้ (ร้อยละ 10.71)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ เปรียบเทียบระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การด้านสภาพงาน

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับคะแนนของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงาน

ปัจจัยด้านสภาพงาน	เมื่อเริ่มทำงาน			ปัจจุบัน			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1 พื้นที่ในร้านสาขาของท่านมีความสะดวกสบายในการทำงาน	3.55	1.02	สูง	3.34	1.14	ปานกลาง	1.12
2 ร้านสาขาของท่านมีห้องพักผ่อน ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่เหมาะสม	3.16	1.09	ปานกลาง	2.95	1.22	ปานกลาง	0.96
3 ร้านสาขาของท่านมีห้องเก็บสินค้า และอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	3.34	1.18	ปานกลาง	3.00	1.22	ปานกลาง	1.47
4 ร้านสาขาท่านใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.45	0.73	สูง	3.20	0.77	ปานกลาง	2.88*
5 ร้านสาขาของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.57	0.87	สูง	3.45	0.99	สูง	1.22
6 เครื่องมืออุปกรณ์การรักษายาบาล ในร้านสาขาของท่านมีเหมาะสม	2.73	0.95	ปานกลาง	2.95	0.94	ปานกลาง	-1.65
7 ร้านสาขามีแสงสว่างเพียงพอ	3.95	0.78	สูง	3.98	0.76	สูง	-0.27
8 ร้านสาขาของท่านสะอาดดี	3.59	0.87	สูง	3.66	0.94	สูง	-0.44
9 ร้านสาขามีการกำจัดสิ่งปฏิกูล และขยะอย่างถูกวิธี	3.52	0.69	สูง	3.48	0.82	ปานกลาง	0.44
10 ร้านสาขามีการจัดแผนผังร้าน (lay out) ที่สะดวกต่อการทำงาน	3.50	0.76	สูง	3.36	0.78	ปานกลาง	0.95
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.56	สูง	3.35	0.60	ปานกลาง	1.72

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.2 ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้าน ไม้ทส์ พบว่า

เมื่อเริ่มทำงาน เกษตรกรประจำร้านไม้ทส์ ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อร้านสาขา มีแสงสว่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา คือ ร้านสาขา มีความสะอาดดี (ค่าเฉลี่ย 3.59) และร้านสาขา มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ในปัจจุบัน เกษตรกรประจำร้านไม้ทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อร้านสาขา มีแสงสว่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา คือ ร้านสาขา มีความสะอาดดี (ค่าเฉลี่ย 3.66) และร้านสาขา มีการกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะอย่างถูกวิธี (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงาน เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านไม้ทส์นั้น พบว่าการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ เมื่อเริ่มทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงกว่าในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงาน พบว่าเมื่อเริ่มทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่าในปัจจุบัน โดยเมื่อเริ่มทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบระดับคะแนนเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าเมื่อเริ่มทำงานเกษตรกรประจำร้านไม้ทส์ มีระดับคะแนนความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานแตกต่างกับในปัจจุบัน 4 ข้อ คือ พื้นที่ภายในร้าน เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ การกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะ และการจัดแผนผังของร้าน (lay out) โดยเมื่อเริ่มทำงานมีระดับคะแนนที่สูงกว่าในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับคะแนนของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	เมื่อเริ่มทำงาน			ปัจจุบัน			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
11.งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับลักษณะนิสัย	3.66	0.83	สูง	3.86	0.79	สูง	-2.29*
12.งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.39	0.72	ปานกลาง	3.45	0.82	สูง	-0.52
13.แม้งานยากและหนักก็ไม่เกินความสามารถที่ท่านจะทำได้	3.55	0.82	สูง	3.59	0.95	สูง	-0.57
14.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	3.77	0.83	สูง	4.05	0.78	สูง	-2.49*
15. ท่านไม่เคยคิดว่างานที่ท่านทำซ้ำซาก จำเจ	3.25	1.06	ปานกลาง	3.27	1.02	ปานกลาง	-0.19
16.งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.41	0.89	สูง	3.59	1.04	สูง	-1.27
17.ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามลำดับ	3.34	0.99	ปานกลาง	3.00	1.10	ปานกลาง	1.68
18.ท่านคิดว่าจะต้องประสบความสำเร็จในสายอาชีพนี้อย่างแน่นอน	3.32	0.83	ปานกลาง	3.27	0.76	ปานกลาง	0.47
19.งานที่ท่านทำอยู่นี้ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเองได้	3.00	0.94	ปานกลาง	3.68	0.88	สูง	-4.84*
20.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญยิ่งต่อบริษัทฯ	3.48	0.90	สูง	3.93	0.85	สูง	-3.56*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	0.64	ปานกลาง	3.56	0.62	สูง	-3.13*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงานของ
เกษตรกรประจำร้าน ไม้ทส์ พบว่า

เมื่อเริ่มทำงาน เกษตรกรประจำร้านไม้ทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้องานที่ทำ
ทำทหายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา คือ งานที่ทำตรงกับลักษณะนิสัย (ค่าเฉลี่ย 3.66)
และงานที่ทำไม่ยากเกินความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ในปัจจุบัน เกษตรกรประจำร้านไม้ทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้องานที่ทำทหาย
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญยิ่งต่อบริษัท(ค่าเฉลี่ย
3.93) และงานที่ทำตรงกับลักษณะนิสัย (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานเมื่อเริ่มทำงานกับ
ในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านไม้ทส์นั้น พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ใน 4 หัวข้อ ได้แก่ ลักษณะงานตรงกับลักษณะนิสัย งานที่ทำทหาย
ความสามารถ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เอง และงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญยิ่งต่อ
บริษัทฯ

จากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงาน พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมสูง
กว่าเมื่อเริ่มทำงาน โดยในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเริ่มทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าเมื่อเริ่มทำงานเกษตรกร
ประจำร้านไม้ทส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงานแตกต่างกับในปัจจุบัน
2 ข้อ คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม และงานที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา
เองได้ โดยในปัจจุบันมีระดับคะแนนที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน .

ส่วนที่ 3 ข้อมูลลักษณะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายการบริหารงาน

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน	เมื่อเริ่มทำงาน			ปัจจุบัน			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
21.หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	3.18	0.84	ปานกลาง	3.30	0.93	ปานกลาง	-0.82
22.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อบริษัทฯ	2.84	0.75	ปานกลาง	3.32	0.96	ปานกลาง	-3.33*
23. บริษัทของท่านมีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม	3.34	0.83	ปานกลาง	3.39	0.81	ปานกลาง	-0.47
24.นโยบายในการทำงานของผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดีที่สุด	3.16	0.75	ปานกลาง	3.32	0.88	ปานกลาง	-1.05
25. บริษัทมี กฎ ระเบียบข้อบังคับที่ดี	3.57	0.87	สูง	3.66	0.91	สูง	-1.16
26. วันลาในกรณีต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจลาพักร้อน เพียงพอและเหมาะสม	3.66	0.86	สูง	3.80	0.85	สูง	-1.43
27. การพิจารณาความดีความชอบปราศจากการใช้ระบบเส้นสายพวกพ้อง	3.18	0.99	ปานกลาง	3.25	1.06	ปานกลาง	-0.49
28. บุคลากรในบริษัทของท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.30	0.88	ปานกลาง	3.26	0.95	ปานกลาง	0.37
29. ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีการระบุไว้อย่างชัดเจน	3.48	0.93	สูง	3.48	1.02	สูง	0.00
30. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการประเมินผลงานของพนักงาน	3.45	0.73	สูง	3.41	0.84	สูง	0.31
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	0.62	ปานกลาง	3.40	0.69	ปานกลาง	-1.28

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านนโยบายการบริหารงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า

เมื่อเริ่มทำงาน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อวันลา ในกรณีต่างๆเพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา คือ การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) และมีขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ในปัจจุบัน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อวันลา ในกรณีต่างๆเพียงพอและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา คือ การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.66) และมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์นั้น พบว่า ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานในหัวข้อที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเป็นรายข้อ ปรากฏว่าเมื่อเริ่มทำงานเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านนโยบายการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกับในปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลลักษณะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	เมื่อเริ่มทำงาน			ปัจจุบัน			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
31.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็น กันเองและเอาใจใส่แก่ลูกน้องเสมอ	3.43	0.97	สูง	3.75	0.97	สูง	-2.15*
32.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ใต้ ใต้บังคับบัญชาของท่าน	3.73	0.87	สูง	3.95	0.65	สูง	-1.88
33.บรรยากาศในการทำงานในบริษัทฯ เป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร	3.68	0.77	สูง	3.80	0.92	สูง	-0.84
34. ท่านมีการติดต่อประสานงานกัน ภายในบริษัทฯที่ดี มีประสิทธิภาพ	2.82	0.76	ปานกลาง	2.95	0.81	ปานกลาง	-1.18
35.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่าน	3.25	0.97	ปานกลาง	3.50	0.82	สูง	-1.92
36.ผู้บังคับบัญชามีความสนใจและเข้าใจ ปัญหาในการทำงานของลูกน้อง	3.32	0.88	ปานกลาง	3.50	0.93	สูง	-1.27
37.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมลูกน้องให้ พัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า	3.59	0.87	สูง	3.82	0.92	สูง	-1.65
38.ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อแก้ ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น	3.39	0.84	ปานกลาง	3.73	0.79	สูง	-2.91*
39.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่ทำงาน ในฝ่ายอื่นๆของบริษัทฯได้เป็นอย่างดี	3.32	0.80	ปานกลาง	3.57	0.73	สูง	-2.88*
40.เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ มีความจริงใจต่อท่าน	3.41	0.79	สูง	3.45	0.69	สูง	-0.40
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	0.58	ปานกลาง	3.59	0.54	สูง	-3.28*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า

เมื่อเริ่มทำงาน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา คือ บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นมิตร (ค่าเฉลี่ย 3.68) และ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ในปัจจุบัน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.82) และบรรยากาศในการทำงานอบอุ่นเป็นมิตร (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์นั้น พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ใน 3 หัวข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่ทำงานฝ่ายอื่นๆของบริษัทได้เป็นอย่างดี

จากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน โดยในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเริ่มทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเป็นรายข้อแล้ว ปรากฏว่าเมื่อเริ่มทำงานเกษตรกรประจำร้านบูทส์ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกับในปัจจุบัน 4 ข้อ คือ เมื่อได้รับความเดือดร้อนผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเข้าใจปัญหาการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆของบริษัทได้เป็นอย่างดี โดยในปัจจุบันมีระดับคะแนนที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลลักษณะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	เมื่อเริ่มทำงาน			ปัจจุบัน			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
41.ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็น เภสัชกร	4.32	0.74	สูงที่สุด	4.43	0.63	สูงที่สุด	-1.40
42.การได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ทำให้ ท่านรู้สึกตัวเองว่ามีคุณค่า	4.34	0.86	สูงที่สุด	4.36	0.81	สูงที่สุด	-0.27
43.ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่นี้	3.93	0.95	สูง	3.95	0.96	สูง	-0.20
44.งานที่ท่านทำไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ดี ต่อวิชาชีพ แม้ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น	4.02	0.88	สูง	4.05	0.83	สูง	-0.44
45.ท่านคิดว่าการทำงานในหน้าที่นี้ ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น จึงไม่คิดว่า เหน็ดเหนื่อยแต่คิดว่าคุ้มค่า	3.95	0.86	สูง	4.07	0.85	สูง	-1.53
46.งานที่ท่านทำให้สามารถแสดงบทบาท ของวิชาชีพเภสัชกรได้อย่างเต็มที่	3.73	0.92	สูง	3.80	0.88	สูง	-0.77
47.งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.45	0.76	สูง	3.55	0.76	สูง	-0.85
48.ผู้มารับบริการให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า	3.86	0.70	สูง	3.95	0.65	สูง	-1.43
49.การทำงานวิชาชีพนี้ ทำให้ท่านได้รับ การยกย่องจากคนทั่วไป	3.70	0.73	สูง	3.86	0.67	สูง	-2.46*
50.ท่านกล้าที่จะเปิดเผยและแสดงให้ผู้อื่น ทราบว่าท่านเป็นเภสัชกรของบริษัทนี้	4.36	0.65	สูงที่สุด	4.43	0.69	สูงที่สุด	-1.00
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	0.53	สูง	4.03	0.54	สูง	-2.34*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลของค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า

เมื่อเริ่มทำงาน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในข้อ การกล้าที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองเป็นเกษตรกรของบริษัทฯนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ การรู้สึกว่าคุณค่า (ค่าเฉลี่ย 4.34) และ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ในปัจจุบัน เกษตรกรประจำร้านบูทส์ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ การกล้าที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองเป็นเกษตรกรของบริษัทฯ และ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นเกษตรกร (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา คือ การรู้สึกว่าคุณค่า (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์นั้น พบว่าในหัวข้อของการทำงานวิชาชีพนี้ ทำให้ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พบว่าในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยรวมไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูงเหมือนกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่า เมื่อเริ่มทำงานเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพไม่แตกต่างกับในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของระดับของความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่านิยมของท่านและบริษัทเป็นไปในทางเดียวกัน	3.66	0.65	สูง
2. ท่านพูดคุยกับเพื่อนๆของท่านว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่อยู่ในระดับแนวหน้าเหมาะที่จะเข้ามาทำงานด้วย	3.75	0.78	สูง
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	4.11	0.66	สูง
4. การตัดสินใจเข้าทำงานที่นี่เป็นความคิดที่ถูกต้องของท่าน	4.00	0.81	สูง
5. บริษัทนี้ดีที่สุดในบรรดาบริษัทอื่นๆที่ท่านรู้จัก	3.45	0.85	สูง
6. แม้งานที่ได้รับมอบหมายมีมากแต่ท่านก็ทำงานจนสำเร็จ	4.02	0.55	สูง
7. ท่านตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บริษัทเจริญก้าวหน้า	4.27	0.63	สูงที่สุด
8. ท่านพอใจในนโยบายการทำงานของบริษัททั้งหมดที่ทำงานเต็มที่	3.70	0.77	สูง
9. ท่านยอมรับและเข้าใจ เมื่อบริษัทเกิดความเปลี่ยนแปลง	3.66	0.75	สูง
10. ท่านมักจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาเสมอ	4.02	0.66	สูง
11. ท่านทำงานในบริษัทนี้ด้วยความเต็มใจ	4.25	0.65	สูงที่สุด
12. ท่านอยากทำงานที่บริษัทนี้ต่อไปเพราะรู้สึกผูกพันกับบริษัท	3.84	0.94	สูง
13. แม้มีการเปลี่ยนระบบงานจากที่เคยทำอยู่ ท่านก็จะไม่ลาออก	3.30	0.82	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกที่ได้รับประโยชน์มากในการทำงานอยู่บริษัทนี้ตลอดไป	3.34	0.86	ปานกลาง
15. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำงานอยู่ จะมีปัญหาถ้าขาดท่าน	3.16	1.09	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.54	สูง

จากตารางที่ 4.7 ผลของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่ พบว่า เกษตรกรประจำร้านหมู่อู่ส่วนใหญ่ให้คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในข้อ มีความตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา คือการทำงานในบริษัทด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยค่าเฉลี่ยรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านหมู่อู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (r)	ระดับความสัมพันธ์
1. พื้นที่ในร้านสาขาของท่านมี ความสะดวกสบายในการทำงาน	0.08	ต่ำที่สุด
2. ร้านสาขาของท่านมีห้องพักผ่อน ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าที่เหมาะสม	0.06	ต่ำที่สุด
3. ร้านสาขาของท่านมีห้องเก็บสินค้า และอุปกรณ์อย่างเหมาะสม	0.01	ต่ำที่สุด
4. ร้านสาขาท่านใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยีสมัยใหม่	0.22*	ต่ำ
5. ร้านสาขาของท่านมีเครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่ดี	0.27*	ต่ำ
6. เครื่องมืออุปกรณ์การรักษาพยาบาล ในร้านสาขาของท่านมีเหมาะสม	0.26*	ต่ำ
7. ร้านสาขามีแสงสว่างเพียงพอ	0.11	ต่ำที่สุด
8. ร้านสาขาของท่านสะอาดดี	0.19	ต่ำที่สุด
9. ร้านสาขามีการกำจัดสิ่งปฏิกูล และขยะอย่างถูกวิธี	0.46*	ปานกลาง
10. ร้านสาขามีการจัดแผนผังร้าน (lay out) ที่สะดวกต่อการทำงาน	0.35*	ต่ำ
ด้านสภาพงาน โดยรวม	0.22	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงาน ในปัจจุบัน โดยรวมกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่าความสัมพันธ์เป็น ทิศทางบวกและอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถแสดง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานกับความผูกพันองค์การเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มี 1 ข้อ ได้แก่ การกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะอย่างถูกวิธี

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ มี 4 ข้อ ได้แก่ มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเครื่องมืออุปกรณ์การรักษายาบาลเหมาะสม และมีการจัดแผนผังร้านที่สะดวกต่อการทำงาน

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด มี 5 ข้อ ได้แก่ พื้นที่มีความสะดวกในการทำงาน มีห้อง พักผ่อนเปลี่ยนเสื้อผ้า รวมทั้งมีห้องเก็บสินค้าอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ และมีความ สะอาดดี

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (r)	ระดับความสัมพันธ์
11.งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับลักษณะนิสัย	0.72*	สูง
12.งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	0.29*	ต่ำ
13.แม้งานยากและหนักก็ไม่เกินความสามารถที่ท่านจะทำได้	0.72*	สูง
14.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ	0.73*	ปานกลาง
15. ท่านไม่เคยคิดว่างานที่ท่านทำซ้ำซากจำเจ	0.65*	ปานกลาง
16.งานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.47*	ปานกลาง
17.ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามลำดับ	0.35*	ต่ำ
18.ท่านคิดว่าจะต้องประสบความสำเร็จในสายอาชีพนี้อย่างแน่นอน	0.76*	สูง
19.งานที่ท่านทำอยู่นี้ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเองได้	0.44*	ปานกลาง
20.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญยิ่งต่อบริษัทฯ	0.46*	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานโดยรวม	0.71*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานในปัจจุบัน โดยรวมกับความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่าความสัมพันธ์เป็นทิศทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กรเป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มี 5 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับลักษณะนิสัย งานหนักก็ไม่เกินความสามารถที่จะทำได้ งานที่ทำท้าทายความสามารถ ท่านไม่เคยคิดว่างานที่ทำซ้ำซาก และคิดว่าจะต้องประสบความสำเร็จในสายอาชีพนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มี 3 ข้อ ได้แก่ งานส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเองได้ และงานที่ท่านมีความสำคัญยิ่งต่อบริษัทฯ

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ มี 2 ข้อ ได้แก่ งานมีปริมาณที่เหมาะสม และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารกับความผูกพันองค์การ

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานกับความผูกพันองค์การ

ปัจจัยด้านนโยบายบริหารงาน	ความผูกพันองค์การ (r)	ระดับความสัมพันธ์
21. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	0.54*	ปานกลาง
22. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อบริษัทฯ	0.59*	ปานกลาง
23. บริษัทฯของท่านมีการจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม	0.52*	ปานกลาง
24. นโยบายในการทำงานของผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดีที่สุด	0.63*	สูง
25. บริษัทฯมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ดี	0.52*	ปานกลาง
26. วันลาในกรณีต่างๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน เพียงพอและเหมาะสม	0.41*	ปานกลาง
27. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบปราศจากการใช้ระบบเส้นสายพวกพ้อง	0.42*	ปานกลาง
28. บุคลากรในบริษัทฯของท่านได้รับมอบหมายหน้าที่อย่างยุติธรรม	0.62*	สูง
29. ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีการระบุไว้อย่างชัดเจน	0.59*	ปานกลาง
30. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการประเมินผลงานของพนักงาน	0.49*	ปานกลาง
ด้านนโยบายบริหารงานโดยรวม	0.49*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานในปัจจุบัน โดยรวมกับความผูกพันองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่าความสัมพันธ์เป็นทิศทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มี 2 ข้อ ได้แก่ นโยบายในการทำงานของผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และบุคลากรในบริษัทฯ ได้รับความหมายหน้าที่อย่างยุติธรรม

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มี 8 ข้อ ได้แก่ การมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการจัดสวัสดิการเพียงพอและเหมาะสม มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ดี มีวันลาในกรณีต่างๆเหมาะสม ปราศจากการใช้ระบบเส้นสายพวกพ้อง ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีการระบุไว้อย่างชัดเจน และผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการประเมินผลงาน

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานกับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	ความผูกพันองค์กร (r)	ระดับความสัมพันธ์
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็น กันเองและเอาใจใส่แก่ลูกน้องเสมอ	0.58*	ปานกลาง
32. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ใต้ ได้บังคับบัญชาของท่าน	0.21	ต่ำ
33. บรรยากาศในการทำงานในบริษัทฯ เป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร	0.60*	ปานกลาง
34. ท่านมีการติดต่อประสานงานกัน ภายในบริษัทฯที่ดี มีประสิทธิภาพ	0.39*	ต่ำ
35. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่าน	0.37*	ต่ำ
36. ผู้บังคับบัญชามีความสนใจและเข้าใจ ปัญหาในการทำงานของลูกน้อง	0.60*	ปานกลาง
37. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมลูกน้องให้ พัฒนาตัวเองเพื่อความก้าวหน้า	0.59*	ปานกลาง
38. ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อแก้ ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้น	0.54*	ปานกลาง
39. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่ทำงาน ในฝ่ายอื่นๆของบริษัทฯได้เป็นอย่างดี	0.42*	ปานกลาง
40. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ มีความจริงใจต่อท่าน	0.61*	สูง
ด้านความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานโดยรวม	0.45*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในปัจจุบัน โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่าความสัมพันธ์เป็นทิศทางบวกและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มี 1 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีความจริงใจ

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มี 6 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง บรรยายกาการทำงานอบอุ่น ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาการทำงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาร่วมมือกับท่านเพื่อแก้ปัญหาการทำงาน และท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ที่ทำงานในฝ่ายอื่นๆของบริษัทฯได้เป็นอย่างดี

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมี 3 ข้อ ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การติดต่อประสานงานภายในบริษัทฯมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพกับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	ความผูกพันองค์กร (r)	ระดับความสัมพันธ์
41. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็น เภสัชกร	0.61*	สูง
42. การได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ทำให้ ท่านรู้สึกตัวเองว่ามีคุณค่า	0.68*	สูง
43. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่นี้	0.71*	สูง
44. งานที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ดี ต่อวิชาชีพแม้ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น	0.48*	ปานกลาง
45. ท่านคิดว่าการทำงานในหน้าที่นี้ ท่านได้ช่วยเหลือผู้อื่น จึงไม่คิดว่า เหน็ดเหนื่อยแต่คิดว่าคุ้มค่า	0.76*	สูง
46. งานที่ท่านทำให้สามารถแสดงบทบาท ของวิชาชีพเภสัชกรได้อย่างเต็มที่	0.70*	สูง
47. งานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	0.57*	ปานกลาง
48. ผู้มารับบริการให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า	0.48*	ปานกลาง
49. การทำงานวิชาชีพนี้ทำให้ท่านได้รับ การยกย่องจากคนทั่วไป	0.43*	ปานกลาง
50. ท่านกล้าที่จะเปิดเผยและแสดงให้ผู้อื่น ทราบว่าท่านเป็นเภสัชกรของบริษัทฯนี้	0.61*	สูง
ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพโดยรวม	0.69*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน โดยรวมกับความผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่าความสัมพันธ์เป็นทิศทางบวกและอยู่ในระดับสูง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถแสดงระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มี 6 ข้อ ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน รู้สึกตัวเองมีคุณค่า มีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่นี้ การได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงบทบาทของวิชาชีพเภสัชกร และกล้าที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นเภสัชกรของบริษัทฯนี้

ข้อที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มี 4 ข้อ ได้แก่ งานที่ทำไม่ก่อให้เกิดความรู้สึไม่ดีต่อวิชาชีพแม้ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น งานที่ทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีชื่อเสียง ผู้มารับบริการให้ความสำคัญ และวิชาชีพนี้ทำให้ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านกับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านในปัจจุบันกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ความผูกพันองค์กร (r)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสภาพงาน	0.22*	ต่ำ
ด้านลักษณะงาน	0.71*	สูง
ด้านนโยบายการบริหารงาน	0.49*	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.45*	ปานกลาง
ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพโดยรวม	0.69*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านในปัจจุบันกับความผูกพันต่อองค์กรของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องานในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบู๊ทส์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ ได้แก่ ด้านสภาพงาน (ค่า $r = 0.22$)

ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน (ค่า $r = 0.49$)
และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ค่า $r = 0.45$)

ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (ค่า $r = 0.71$) และด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (ค่า $r = 0.69$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การในแต่ละด้าน โดยการเปรียบเทียบระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านในปัจจุบันกับความผูกพันองค์การของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นเกษตรกรประจำร้านบูทส์จำนวน 84 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมดตามสัดส่วนที่มีอยู่ในแต่ละเขตภูมิภาคที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และเขตภูมิภาคที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและรับคืนแบบสอบถามกับกลุ่มเกษตรกรตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายจำนวน 84 ชุด ด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที รวมทั้งการหาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For WINDOWS

1. สรุปการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังต่อไปนี้

1.1 สรุปการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ในแต่ละด้าน

1.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงาน กับในปัจจุบันมีความแตกต่างกัน โดยระดับคะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ เมื่อเริ่มทำงานมีระดับคะแนนที่สูงกว่าในปัจจุบัน 4 หัวข้อ ได้แก่ พื้นที่ภายในร้านสาขา มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยี

ที่ทันสมัย มีการกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะอย่างถูกวิธี และมีการจัดแผนผังของร้าน (lay out) ที่สะดวกต่อการทำงาน ดังนั้นสรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานเมื่อเริ่มทำงานมีค่าสูงกว่าในปัจจุบัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

1.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันมีความแตกต่างกัน โดยระดับคะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ในปัจจุบัน มีระดับคะแนนที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานใน 2 หัวข้อ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม และงานที่ทำอยู่นี้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเองได้ ดังนั้นสรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงานในปัจจุบันมีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 2

1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันไม่มีความแตกต่างกัน โดยระดับคะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านนโยบายบริหารงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ในปัจจุบันมีระดับคะแนนที่ไม่แตกต่างกับเมื่อเริ่มทำงาน อาจเนื่องมาจากจุดมุ่งหมายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ใช้นโยบายการบริหารเดียวกันและไม่มีความแตกต่างกันในการคัดเลือก พัฒนา ส่งเสริม และธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้บริษัทฯ มีนโยบายที่จะให้พนักงานมีระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด หรือเท่าที่อยู่ในวิสัยที่สามารถกระทำได้เพื่อให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนหลังการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้นสรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงานในปัจจุบันไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3

1.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันมีความแตกต่างกัน โดยระดับคะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ ในปัจจุบันมีระดับคะแนนที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงานใน 4 หัวข้อ ได้แก่ เมื่อได้รับความเดือดร้อนผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเข้าใจถึงปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาและสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆของบริษัทได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสรุปผลการวิจัยได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบันมีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 4

1.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์

พบว่า เมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันไม่มีความแตกต่างกัน โดยระดับคะแนนค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ในปัจจุบันมีระดับคะแนนที่ ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 5 อาจเนื่องมาจากเภสัชกรเป็นวิชาชีพที่สังคมให้การยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติ จึงทำให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อีกทั้งสามารถนำวิชาที่ได้เล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพตั้งแต่เมื่อเริ่มทำงานจนถึงในปัจจุบัน

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละด้านในปัจจุบัน กับความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 6 ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบันของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ (ค่า $r = 0.222$) ซึ่งจากทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959: 113-115) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันองค์การ หรือเป็นปัจจัยบำรุง (Hygiene factors) จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

1.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง (ค่า $r = 0.487$ และ $r = 0.447$) จากทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959: 113-115) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ หรือเป็นปัจจัยบำรุง (Hygiene factors) จะเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับนโยบายการบริหารงานของบริษัทฯ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองด้านนี้จะมีผลต่อการทำให้พนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ

1.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงาน และด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับสูง (ค่า $r = 0.711$ และ $r = 0.685$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg (1959: 113-115) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivated factors) เป็นปัจจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ลักษณะของงานนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป และปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญมากกว่าปัจจัยบำรุง (Hygiene factors) ในข้อ 2.1 และ 2.2

ตารางที่ 5.1 สรุปสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ข้อสมมุติฐาน	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน ของเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน		/
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานในปัจจุบัน ของเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน	/	
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงาน ในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน		/
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน ในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน	/	
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์มีค่าสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน		/
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้าน บูทส์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	/	

2. อภิปรายผล

จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ในแต่ละด้าน และความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้ข้อสรุปสำคัญจากการวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงานมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงแรกที่บูทส์เริ่มเข้ามาดำเนินธุรกิจร้านค้าปลีกในประเทศไทย บูทส์ถือว่าเป็นองค์กรของบริษัทต่างชาติที่มีสภาพสถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมาก เมื่อเปรียบเทียบกับร้านค้าปลีกที่เป็นร้านขายยาแผนปัจจุบัน หรือร้านค้าปลีกประเภทสุขภาพและความงามอื่นๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของร้านการจัดเรียงสินค้าภายในร้าน และสถานที่การทำงานภายในร้านที่ไม่ดีเท่ากับร้านบูทส์ จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกษตรกรประจำร้านบูทส์ให้คะแนนปัจจัยด้านสภาพงานที่สูงเมื่อเริ่มทำงาน และเนื่องจากว่าในปัจจุบันร้านบูทส์มีการปรับปรุงพื้นที่ทำงานภายในร้านสาขาใหม่ โดยการลดพื้นที่ขาย

ที่หน้าร้าน ลดพื้นที่ภายในห้องที่จัดเก็บสินค้า และลดพื้นที่ห้องพักผ่อนของพนักงานลงจากเดิม จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจุบันสภาพงานโดยรวมไม่มีความสะดวกสบายในการทำงาน นอกจากนี้บริษัทฯ ควรเพิ่มนโยบายและวิธีการในการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ควรพัฒนาเครื่องมือวิธีการและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านลักษณะงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า ในปัจจุบันมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ในปัจจุบันงานที่เกษตรกรส่วนใหญ่รับผิดชอบตรงกับลักษณะนิสัยของตนเอง และเป็นงานที่ไม่หนักเกินความสามารถ อีกทั้งงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่สำคัญและท้าทาย นอกจากนี้ในปัจจุบันเกษตรกรส่วนใหญ่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเองได้มากขึ้นกว่าเดิม และงานที่ทำมีปริมาณงานที่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากความรู้ และประสบการณ์ที่เกษตรกรประจำร้านบูทส์ได้รับจากการศึกษาอบรมทั้งจากภายในองค์กร และจากภายนอก รวมทั้งจากสื่อความรู้ต่างๆ จึงเป็นสาเหตุทำให้ในปัจจุบันเกษตรกรประจำร้านเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านนโยบายการบริหารงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า เมื่อเริ่มทำงานมีระดับคะแนนที่ไม่แตกต่างกับในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นบริษัทฯ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน มีวันลา ในกรณีต่างๆ ที่เพียงพอและเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงานที่ดี และเหมาะสมตั้งแต่เมื่อเริ่มทำงานจนถึงในปัจจุบัน โดยทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ และจากผลการวิจัยเกษตรกรประจำร้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บริหารทุกระดับมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของพนักงาน และมีระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรมจึงทำให้ระดับคะแนนเมื่อเริ่มทำงานไม่แตกต่างกับในปัจจุบัน

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเกษตรกรประจำร้านบูทส์ พบว่า ในปัจจุบันมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากในปัจจุบันเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นบรรยากาศการทำงาน หรือมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเป็นไปในทางที่ดี และมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในทุกระดับมากขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาเองก็ให้ความสนใจและเอาใจใส่ลูกน้องเมื่อมีความเดือดร้อน หรือเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและส่วนตัวมากกว่าครั้งเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน นอกจากนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ย่อมทำให้มีความคุ้นเคย มีความเข้าใจ สามารถให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานได้มากกว่าเมื่อเริ่มทำงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ให้การสนับสนุน และส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้า เพราะต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านความภูมิใจในวิชาชีพของเภสัชกรประจำร้านภูทิพย์ พบว่า

ในปัจจุบันมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน อาจมีสาเหตุมาจากการที่เภสัชกรต้องทำงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้เภสัชกรส่วนใหญ่จึงมีความคิดเห็นว่าคุณค่า มีความสุขในการทำงาน และยิ่งกว่านั้นการได้ทำงานวิชาชีพเภสัชกรนี้ยังสามารถใช้วิชาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีช่วยเหลือทั้งบุคคลภายในครอบครัว ลูกค้าที่มารับบริการและบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มิมีปัญหาในเรื่องความป่วยเจ็บไข้และสุขภาพ ดังนั้นจึงทำให้ในปัจจุบันเภสัชกรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เห็นถึงคุณค่าตนเองในระดับคะแนนเฉลี่ยที่สูง และมีระดับคะแนนเฉลี่ยโดยรวมในปัจจุบันที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมในปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรใน

ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันบริษัทฯได้มีการปรับปรุงทั้งในด้านลักษณะงาน เช่น หน้าที่รับผิดชอบ ความท้าทายของงาน ปริมาณงานเหมาะสม และมีโอกาสดำเนินงานในส่วนในด้านนโยบาย การบริหารงาน มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้ทำงานสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ได้อย่างดี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สามารถให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องการทำงานและส่วนตัว นอกจากนี้เภสัชกรประจำร้านส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกที่ดี และมีความสุขในการทำงานที่มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น อีกทั้งวิชาชีพเภสัชกรถือว่าเป็นงานวิชาชีพที่สังคมยอมรับ ยกย่อง และให้เกียรติจึงส่งผลทำให้เภสัชกรประจำร้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าคุณค่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลแต่ละด้านในปัจจุบันที่มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นตลอดเวลานั้น ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยและข้อสรุปต่างๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ พบว่ามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ผลงานวิจัยของ Sheldon (1971: 149) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ส่วน Welsch และ Laven (1981: 1079-1089) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mccaul (1982: 157) ที่พบว่างานที่น่าสนใจ และท้าทายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wilch (1987) ที่พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการดูแลจากหัวหน้างาน และความก้าวหน้าในงานล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับผลงานวิจัยภายในประเทศไทยที่มีความสอดคล้องกับข้อสรุปที่ได้จากวิทยานิพนธ์นี้ได้แก่ ผลงานวิจัยของสมชัย แก้วละเอียด (2531) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความเป็นอิสระ ความหลากหลายในงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต

(2532) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน เช่น ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งตรงกับการศึกษาของ จีระจิตต์ ราคา (2535) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันระหว่าง บรรยากาศในการทำงาน กับ การจูงใจ การพัฒนาบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และความยืดหยุ่นขององค์กร และผลงานของ นภาพีญ โหมาควิน (2533) พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของสมาชิก คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ระบบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่างๆ ในปัจจุบันของเกษตรกรประจำร้านหมู่อีสต์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และ ส่งเสริมให้เกษตรกรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความผูกพันองค์กรจึงเห็นว่าควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 ด้านสภาพงาน พบว่า เกษตรกรประจำร้านส่วนใหญ่ในปัจจุบันเห็นว่าสภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดแผนผังภายในร้าน และพื้นที่ทำงานยังไม่มีความสะดวกสบายในการทำงาน และบริษัทฯ ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร เพื่อจะทำให้ระบบการติดต่อสื่อสาร และประสานงานภายในบริษัทมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันอาจติดขัดเรื่องของงบประมาณประจำปี แต่หนทางที่อาจแก้ไขปัญหาด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ คือ การที่ร้านสาขาควรต้องเพิ่มรายได้ ยอดขาย และผลกำไรให้ได้ตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ เพื่อทางบริษัทจะได้สามารถจัดสรรงบประมาณในปีถัดไปเพื่อใช้ในการปรับปรุงพื้นที่การทำงาน จัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ตามความต้องการ

3.2 ด้านลักษณะงาน พบว่า เกษตรกรประจำร้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานที่ตนเองทำนั้นเป็นงานที่สำคัญและท้าทาย แม้บางครั้งจะเป็นงานที่ค่อนข้างซ้ำซากและจำเจ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานและทำให้มีความรู้สึกผูกพันองค์กรมากขึ้น บริษัทฯ ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หรือขยายโครงสร้างอัตราค่าจ้างผลของเกษตรกรประจำร้าน เพื่อทำให้เกษตรกรประจำร้านมีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าในปัจจุบัน

3.3 ด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า เกษตรกรประจำร้านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในแนวคิด นโยบายการบริหารงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานในปัจจุบันของบริษัทฯ แต่เพื่อที่จะทำให้เกษตรกรประจำร้านเกิดความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

ควรเพิ่มสวัสดิการพนักงานในด้านอื่นๆ เช่น การส่งเอกสารไปศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับเกษตรกรที่ต้องย้ายไปประจำร้านสาขาต่างจังหวัด

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาก็มีความสม่ำเสมอในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้พัฒนาตนเองอยู่ตลอด เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

3.5 ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ พบว่า ในปัจจุบันเกษตรกรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสามารถใช้วิชาชีพ ความรู้ที่ศึกษา และประสบการณ์ที่มีช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาในเรื่องความป่วยเจ็บไข้และสุขภาพ ดังนั้นองค์กรควรที่จะปลูกฝังให้เกษตรกรประจำร้านมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเกษตรกรให้ดียิ่งขึ้น

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงสภาพการทำงานด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรประจำร้านมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากการปรับปรุงทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และสภาพภายในสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างแผนกที่ทำงานอยู่ด้วยกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร และการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อทำให้เกษตรกรประจำร้านเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึที่ดี เกิดความผูกพันองค์กร และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อทำให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้า เมื่อเกษตรกรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในแต่ละด้านแล้ว ก็จะทำให้เกษตรกรประจำร้านเกิดความรัก และความผูกพันองค์กรโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ หรือ ลาออกจากงาน

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น เวลาการทำงาน (กะ) ของเกษตรกรประจำร้านว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กรหรือไม่ เพื่อทางบริษัทจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานในด้านนั้นให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน เนื่องจากว่าร้านบู๊ทส์แต่ละสาขาในปัจจุบันมีเวลาเปิดและปิดทำการร้านที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ร้านบู๊ทส์สาขาที่อยู่ในบริเวณสถานที่ทำงานจะเปิดทำการเช้า เวลา 7.00 น. แต่ร้านบู๊ทส์สาขาที่อยู่ในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวจะเปิดทำการสาย เวลา 10.00 น. และสำหรับเวลาปิดทำการของร้านบู๊ทส์สาขาที่อยู่ในบริเวณสถานที่ทำงานจะปิดทำการเวลา 21.00 น. แต่ร้านบู๊ทส์สาขาที่อยู่ในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวจะปิดทำการดึก เวลา 24.00 น เป็นต้น จึงทำให้เวลาการทำงาน (กะ) ของเกษตรกรประจำร้านของแต่ละสาขา มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร

การวิจัยครั้งต่อไปควรให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามทันที หลังจากที่ผ่านมาการทดลองงานแล้วโดยอาจอยู่ในช่วงหลังจาก 120 วันแรกนับจากวันเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน และควรทำแบบสอบถามนี้ซ้ำอีกหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันมาแล้วครบทุก 1 ปี เพื่อจะได้ทราบว่าในปัจจุบันมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใด เนื่องจากว่าบริษัทเป็นองค์กรใหม่ที่เพิ่งดำเนินกิจการร้านค้าปลีกทางด้านสุขภาพและความงามในประเทศไทย ดังนั้นการจัดช่วงเวลาในแบบสอบถามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อต้องการทราบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรระหว่างเมื่อเริ่มทำงานกับในปัจจุบันอาจวัดได้ค่อนข้างยาก แต่เนื่องจากว่าจำนวนปีที่ปฏิบัติงานของเภสัชกรประจำร้านบริษัท จากการตั้งข้อสังเกต พบว่าจำนวนปีที่ปฏิบัติงานของเภสัชกรโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงจำนวนปีตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่มากพอในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในตำแหน่งงานอื่นๆด้วย เช่น ผู้จัดการเขต ผู้จัดการร้าน ผู้ช่วยเภสัชกร และพนักงานขายสินค้าและบริการ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจึงควรต้องทราบถึงปัจจัยในแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และควรทราบด้วยว่าปัจจัยใดที่มีความสำคัญมาก เพื่อที่จะได้เอาใจใส่ปัจจัยในด้านนั้นเป็นพิเศษ รวมทั้งสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในทุกระดับขององค์กร อันส่งผลทำให้พนักงานในทุกระดับเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จิระจิตต์ ราคา “บรรยากาศขององค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วนกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2535
- ทวี บุตรสุนทร “ผ่าปูนซีเมนต์ไทยวิธีเลือกสรรและรักษาคนดีที่องค์กรต้องการ” *เก้าแ่* (4 สิงหาคม 2532) หน้า 48
- ธีระ วีระธรรมสาริต “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2532
- นภาพิณ โหมาศวิน “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิช 2535
- เขวลักษณ์ เลาหะจินดา “สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2519
- วินิจัย โสมรรคา “ความผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูประถมศึกษาอำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- ศ.เศรษฐบุตร *New Modern English-Thai Dictionary* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2524
- สมชัย แก้วละเอียด “ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กรสารวัตร์นักเรียนกรมพลศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2531
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ *รายงานการศึกษาการเข้า-ออกกำลังคนภาครัฐ* กรุงเทพมหานคร ฝ่ายพัฒนาคุณภาพกำลังคน กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2530

- สุวิดา ธรรมมณีวงศ์ “ความผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษากรณีครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2528
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- อนันต์ชัย คงจันทร์ “ความผูกพันต่อองค์กร” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* 12 (กันยายน 2529)
หน้า 34-41
- Angle, H.L. and J.L. Perry. “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and
Organization Effectiveness.” *Administrative Science Quarterly*. 26 (March 1981):
1-14, 1981.
- Buchanan, B. “ Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work
Organizations.” *Administrative Science Quarterly*. 19 (March 1974): 533-546, 1974.
- Cheng, Y. C. “An Investitation of Relationship of Organizational Commitment and Job
Attitudes to Organizational Culture.” Organizational Structure Leadership and Social
Norms, Harvard University, 1989.
- Getzels, J. W., M. James and F. C. Ronall. *Education Administration : As a Social Process
Theory*. New York: Harper & Row Publishers, 1964.
- Gilmer, H. B. *Industrial and Organization Psychology* New York McGraw - Hill, Inc. 1971.
- Herzberg, F. M. Bernard and S. Block. *The Motivation of Work*. New York: John Wiley &
Sons, 1959.
- Hrebiniak, L. and J. Alutto . “Personal and Role –Related Factors in the Development and
Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. 17 (December 1972):
555-572., 1972.
- Lee, S. “An Empirical Analysis of Organizational Identification” *Academy of Management
Journal* 14(April 1971): 213-226., 1971.
- March, R. and H. Hannari. “Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study..”
Administrative Science Quarterly. 22(March 1977): 57-75, 1977.
- Maslow, A. H. *Motivation and Personality* New York: Harper & Row Publishers, 1970.

- Mathiew, J. E. "A Casual Model of Organizational Commitment a Military Training Enviroment." *Journal of Vocational Behavior*. 3(December1988): 321-335, 1988
- Mccual, H. S. "Activation as a Moderator in the Relationship between Organizational Commitment and Performance." The University of Nebraska Lincoln, 1982.
- Mobley, W. H., R.W. Griffeth, H.H. Hand and B.M. Meglino. "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process" *Psychology Bulletin*. 86 (May 1979): 493-552, 1979.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. *Employee – Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- Porter, L.W. and R.M. Streers. "Organizational Commitment, Job Satisfaction ,and Turnover Among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology* .59 (October 1974): 603-609, 1974.
- Richard, L.D. *Management*. New York: The Dryden Press, 1991.
- Sheldon, M. "An Empirical Analysis of Organizational Identification" *Academy of Management Journal* 14(March 1971): 149-226., 1971
- Staw, B. M. *Psychological Foundation of Organization Behavior Glenview*, Illinois : Scott Foresman, 1983.
- Steers, R.M. " Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977): 46-56, 1977.
- Sykes, J. G. *The Oxford Dictionary*. Britain: Oxford University Press, 1964.
- Vroom,V. *Management and Motivation*. New York: McGraw-Hill Book, 1970.
- Webster. *Webster's New World –Dictionary*. New York: William Collins & World Publishing, 1976.
- Welsch, H.P. and H. Laven. "Inter Relationship between Organizational Commitment and Job Characteristic, Job Satisfaction" . *Human Relations*. 54 (October1981): 1079-1089, 1981.
- Wilch, J. and L.Cheryl. "The Influence of the Job Scope and Work Content Satisfaction on Retial Managers' Organizational Commitment." Oklahoma State University, 1987.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ข

จดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้จัดการร้านและเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์

เนื่องด้วยดิฉัน ภ.ญ. ศันสนีย์ เตชะสหงส์ กำลังศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ต้องการจะสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรดังกล่าว จึงขอความร่วมมือมายังท่าน โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ด้วย กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง สำหรับคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ไหนๆ เป็นรายบุคคลนอกจากจะแสดงเป็นส่วนรวมเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์มา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นาง ศันสนีย์ เตชะสหงส์)

ภาคผนวก ก

ประวัติความเป็นมาของบัญชี

ประวัติความเป็นมาของบู๊ทส์

ค.ศ. 1877 (พ.ศ. 2420)

Jesse Boots รับช่วงธุรกิจของครอบครัว ซึ่งเป็นร้านขายสมุนไพรเล็ก ๆ ที่ Goosegate เมือง Nottingham

ค.ศ. 1880 (พ.ศ. 1880)

เริ่มใช้สโลแกน “Boots Cash Chemists” Jesse Boots โฆษณาผลิตภัณฑ์สมุนไพร ผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน และยาสามัญประจำบ้านในราคาลดพิเศษ มีการขยายสาขาไปที่เมือง Lincoln และ Sheffield

ค.ศ. 1883 (พ.ศ. 2426)

เภสัชกรคนแรกเข้าร่วมงาน และมีการก่อตั้ง “Boots and Company Limited” โดยมีถึง 10 สาขาในภาคกลาง

ค.ศ. 1886 (พ.ศ. 2429)

Jesse Boots แต่งงานกับ Florence Rowe ซึ่งเป็นลูกสาวของเจ้าของร้านหนังสือคนหนึ่งในเมือง St Helier

ค.ศ. 1888 (พ.ศ. 2431)

ก่อตั้ง “Boots Pure Drug Company Limited” และซื้อโรงงานในเมือง Nottingham เพื่อผลิตเวชภัณฑ์พื้นฐาน

ค.ศ. 1892 (พ.ศ. 2435)

ร้านบู๊ทส์ในรูปแบบ department store แห่งแรกเปิดให้บริการที่ Pelham Street เมือง Nottingham

ค.ศ. 1914-1918 (พ.ศ. 2457-2461)

เปิดแผนกวิจัยและเคมีภัณฑ์

ค.ศ. 1916 (พ.ศ. 2459)

Jesse Boots ได้รับฐานันดรเป็น Sir Jesse Boots

ค.ศ. 1920 (พ.ศ. 2463)

สิทธิในการดูแลผลประโยชน์ของบริษัทถูกขายให้กับ Rexal group ของเกษตรกรในอเมริกา

ค.ศ. 1927 (พ.ศ. 2470)

ซื้อที่ดิน 300 เอเคอร์ ที่ Beeston เพื่อรองรับการขยายตัว โรงงานแรกคือ “Soap Works (1928) และตามด้วย “Wets Production” (1933) และ “Drys Factory” (1938)

ค.ศ. 1929 (พ.ศ. 2472)

Jesse Boots ได้เลื่อนฐานันดรเป็น Lord Trent คนที่ 1

ค.ศ. 1931 (พ.ศ. 2474)

Jesse Boots ถึงแก่กรรมเมื่ออายุ 81 ปี ลูกชายของเขาชื่อ John รับสืบทอดธุรกิจ มีฐานันดรเป็น Lord Trent คนที่ 2

ค.ศ. 1933 (พ.ศ. 2476)

อำนาจการควบคุมบริษัทถูกดึงกลับมาที่ UK สาขาที่ 1,000 เปิดที่ Galashiels

ค.ศ. 1935 (พ.ศ. 2478)

เปิดตัวเครื่องสำอาง No7

ค.ศ. 1939-1945 (พ.ศ. 2482-2488)

ช่วยเหลือกองทัพอังกฤษในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยระดมการผลิตยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น

ค.ศ. 1942 (พ.ศ. 2485)

เปิดโรงงานในเมืองไนโรบี ประเทศเคนยา ทวีปแอฟริกา ซึ่งเป็นก้าวแรกของการขยายกิจการข้ามทวีป

ค.ศ. 1956 (พ.ศ. 2499)

John, Lord Trent คนที่ 2 ถึงแก่กรรม

ค.ศ. 1968 (พ.ศ. 2511)

ก่อสร้างอาคารสำนักงานใหญ่แห่งใหม่ที่ Beeston และซื้อต่อกิจการ Timothy Whites และร้านยา ระบบลูกโซ่ของ Taylors

ค.ศ. 1969 (พ.ศ. 2512)

เปิดตัวยา Ibuprofen (Brufen) ใน UK

ค.ศ. 1971 (พ.ศ. 2514)

เปลี่ยนชื่อบริษัทเป็น The Boots Company Ltd. และซื้อต่อกิจการ Crookes Laboratories Ltd.

ค.ศ. 1974 (พ.ศ. 2517)

ได้รับรางวัลผู้ส่งสินค้าออกยอดเยี่ยมจากราชินี และ Ibuprofen ได้รับอนุญาตให้จำหน่ายใน สหรัฐอเมริกา

ค.ศ. 1977 (พ.ศ. 2520)

ซื้อต่อกิจการของ Rucker Pharmacial เมือง Shreveport, สหรัฐอเมริกา และเปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่ เป็น Boots Pharmaceuticals Inc. นอกจากนี้ได้เปิดโรงงานในประเทศไทย ผลิต และจำหน่ายยาอม Strepsil ที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รวมทั้งยาอื่น ๆ อีกมากมาย

ค.ศ. 1982 (พ.ศ. 2525)

เปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น The Boots Company PLC

ค.ศ. 1983 (พ.ศ. 2526)

เปิดแผนกวัดสายตาประกอบแว่นในร้านบูทส์เป็นครั้งแรก และได้เป็นผู้ผลิตยาล้างตา Optrex รวมทั้งลูกค้าเริ่มซื้อยา Ibuprofen ได้ในชื่อ “Nurofen” โดยไม่ต้องได้รับจากเภสัชกร

ค.ศ. 1985 (พ.ศ. 2528)

แผนกวิจัยได้รับรางวัลเทคโนโลยีดีเด่นจากพระราชินี

ค.ศ. 1986 (พ.ศ. 2529)

เริ่มติดตั้งเครื่องขายคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงร้านบู๊ทส์ทุกร้าน

เข้าซื้อกิจการClement Clarke Opticians และเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง Boots The Chemist ครั้งใหญ่

ค.ศ. 1987 (พ.ศ. 2530)

เปิดร้าน Children World สาขาแรกที่เมือง Dudley

ค.ศ. 1989 (พ.ศ. 2532)

ซื้อกิจการของ Underwoods Chemists และจัดตั้งแผนกสังหาริมทรัพย์

เข้าซื้อธุรกิจของบริษัท Ward White (Halfords, A G Stanley, Payless)

เซ็นสัญญาร่วมกับบริษัท Hoechst Celanese ในรัฐ Texas เพื่อผลิตยา Ibuprofen

ค.ศ. 1990 (พ.ศ. 2533)

รวม Payless เข้ากับ Do It All ของบริษัท W H Smith เป็นบริษัทร่วมทุนกัน

ค.ศ. 1991 (พ.ศ. 2534)

ก่อตั้งบริษัท Boots Healthcare International และบริษัท Boots Contract Manufacturing

ค.ศ. 1992 (พ.ศ. 2535)

เครื่องขายคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงบู๊ทส์ทุกร้าน ติดตั้งเสร็จสมบูรณ์

ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536)

เปิดอาคาร Group Headquarters แห่งใหม่ที่ Beeston

ได้รับรางวัล “Investor In People” สำหรับการลงทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538)

ขาย Boots Pharmaceuticals ให้กับ BASF

ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539)

ขาย Children World ให้กับ Storehouse PLC และเข้าซื้อหุ้น Do It All ของบริษัท W H Smith

ค.ศ. 1995-1996 (พ.ศ. 2538-2539)

ศึกษาตลาดประเทศต่าง ๆ ในเอเชีย และตัดสินใจเลือกประเทศไทย เป็นอันดับแรกในการขยาย
ตลาดสู่ภูมิภาคนี้

ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540)

เปิดร้านบู๊ทส์ 6 ร้านแรกในประเทศไทยที่กรุงเทพฯ 5 ร้าน และพัทยา 1 ร้าน

ค.ศ. 1998 - ปัจจุบัน (พ.ศ. 2541-ปัจจุบัน)

เปิดสาขาเพิ่มขึ้นเป็น 61 สาขา กระจายอยู่ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด โดยเฉพาะสถานที่ท่องเที่ยว
และจังหวัดสำคัญ ๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบร้านและยุทธวิธีการค้าปลีกอยู่ตลอดเวลาเพื่อสนอง
ความต้องการของลูกค้าที่ไม่หยุดนิ่ง รวมทั้งเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าโดยการร่วมมือกับ Tops
Supermarket, Watsons Central Department Store, Robinson Department Store เปิดขายผลิตภัณฑ์
บู๊ทส์ในพื้นที่ของห้างร้าน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางศันสนีย์ เดชสหงส์
วัน เดือน ปีเกิด	23 มีนาคม 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	เกสัชศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2536 บริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2543
สถานที่ทำงาน	บริษัท เซเรบอส (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Assistant CRM Manager)
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2536 - 2537	เภสัชกรระดับ 4 โรงพยาบาลบาราศนราดรุร จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ.2538- 2540	ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ บริษัท เอ็กซ์ เมเรียน รุชเซล (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ.2541- 2545	ผู้จัดการร้าน บริษัท นูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด