

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

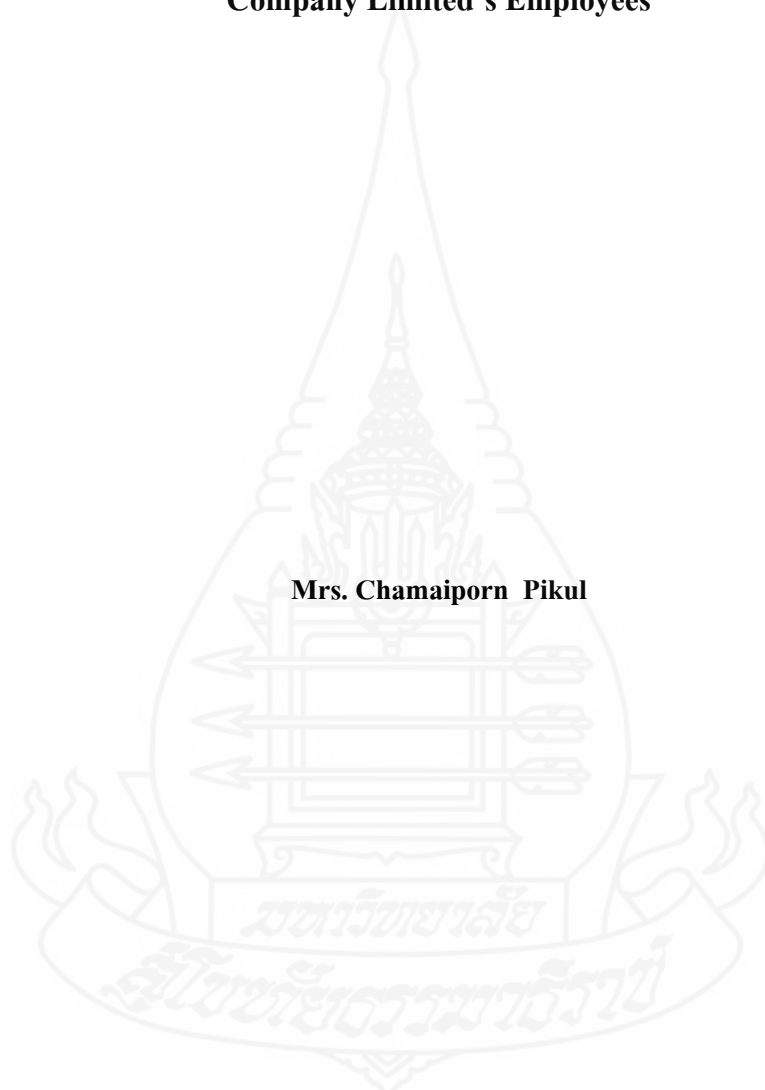


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Organizational Engagement of Lee Feed Mill Public
Company Limited's Employees**

Mrs. Chamaiporn Pikul



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล	นางชไมพร พิกุล
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชุมาลัย ชำนิง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นवलเสน่ห์ วงศ์เชิดธรรม)

.....
(รองศาสตราจารย์อังฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
ผู้ศึกษา นางชไมพร พิกุล รหัสนักศึกษา 2523001804 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชมาลย์ ชำนิจ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พนักงาน บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด(มหาชน) ทำการศึกษาผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน สถิติที่ใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี อายุงาน 11 ปี – 15 ปี อายุงาน 5 ปี –10 ปี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Organizational Engagement of Lee Feed Mill Public Company Limited's Employees

Author: Mrs. Chamaiporn Pikul; **ID:** 2523001804; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Sukumarn Shumnij, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this study were; (1) to study organizational engagement of Lee Feed Mill Public Company Limited's employees classified by personal's factors; (2) compare level of organizational engagement of Lee Feed Mill Public Company Limited's employees .

Samples comprised 215 Lee Feed Mill Public Company Limited's employees including section managers, supervisors, and operation officers. The statistics used were descriptive statistics as frequencies , percentage , mean and standard deviation.

The study results showed that (1) the overall organizational engagement the employees consistent of seven parts at the high level (the mean was 3.64); and (2) when comparing the level of organizational engagement of the employees, each the male employees' overall and each aspect level were more than the female employees' levels. The employees with different age made different levels Classifying by aspect. The employees with 46 years old and older had organizational engagement more than the younger less than 25 years old, 26-35 years old, and 36-45 years old. The employees with different marital status made different overall organizational engagement level. Classifying by aspect, more than single , and marriage. The different certificate made the different organizational engagement level, the Bachelor 's degree and Graduate's level were more than the lower's level. The different position made the different organizational engagement level , the operation employees' level were lower than the manager 's level. The different work time made the different organizational engagement level, the over 20 years' level were more than the 16-20 years's ' level , the 11-15 years's level , the 5-10 years's level , and the less than 5 years's level.

Keywords: Organizational engagement of Lee Feed Mill Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

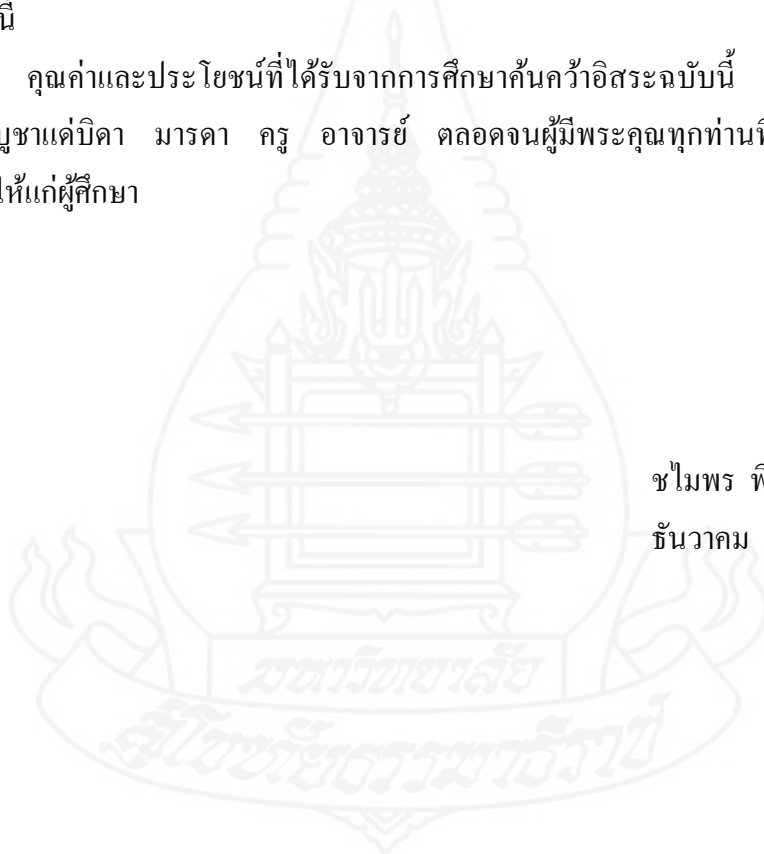
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุพุมลย์ ชำนิจ ซึ่งได้แนะนำตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจน ตรวจแก้ไข ปรับปรุง จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อคณาจารย์ แขนงวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้ศึกษา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบคุณบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็น กตัญญูตราบูชาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐาน การศึกษาให้แก่ผู้ศึกษา

ชไมพร พิกุล

ธันวาคม 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	28
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	44
การรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน).....	49
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน).....	55
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปการศึกษา.....	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	92
ก แบบสอบถาม.....	93
ข การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	99
ค การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	103
ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	108
ประวัติผู้ศึกษา.....	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน).....	48
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน).....	50
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	50
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	51
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน.....	52
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึก ภาคภูมิใจในองค์กรของตนส่วนบุคคล	52
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จ ของการทำงาน	53
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร	54
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	56
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ของตน จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง บุคคล จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	60
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ของตน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	61
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส	61
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	62
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพการสมรส	62
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส	63
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษา	64
ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน จำแนกตามระดับการศึกษา	64
ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	67
ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	67
ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ของตน จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	69
ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน	70
ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน	71
ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ของตน จำแนกตามอายุงาน	71
ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน ส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน	72
ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงานจำแนกตาม อายุงาน	73
ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตาม อายุงาน	73
ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีดี พัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามอายุงาน	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	16
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเชอ์เบิร์ก	19
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎี 2 โครงสร้างการบริหารงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	37



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดทางด้านการบริหารองค์การการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานจัดวางระบบการทำงานด้าน บุคลากรให้เหมาะสมกับงานในองค์การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยเพื่อ รักษาบุคลากรที่ดีมีฝีมือไว้ให้ทำงานกับองค์การให้นานที่สุด โดยไม่คำนึงถึงโอกาสของการเปลี่ยน งาน ผู้บริหารจึงต้องใช้ความพยายามทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ วิธีทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติงานที่ดีคือการสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบในการทำงานหรือปัจจัยที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อ โน้มน้ำวจิตใจของพนักงานให้มีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการ ทำงานไม่ขาดหรือลางานบ่อย บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานที่ทำ และในการปฏิบัติงานมี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ จากประสบการณ์ที่มีได้อย่างเต็มที่ทำให้ได้รับการยอมรับ ได้รับการเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานบุคลากรมีความยึดมั่น กระตือรือร้นในการเข้ามา มี ส่วนร่วม เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด องค์การมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีจิตใจจงรักภักดี และผูกพันกับองค์การ แม้องค์การจะอยู่ในภาวะวิกฤติ บุคลากรก็พยายามช่วยกันแก้ปัญหา โดยไม่ คิดที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานกับองค์การอื่น (ธงชัย สันติวงษ์ 2543: 21) สำหรับ การได้มาซึ่ง บุคลากรแต่ละคนนั้น องค์การแต่ละองค์การต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในกระบวนการให้ ได้มาเป็นจำนวนมาก นับตั้งแต่การรับสมัคร การสอบคัดเลือกการสอบสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย การตรวจสอบประวัติและการพัฒนาให้มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อองค์การได้ลงทุนไปมากมายเช่นนี้ แล้วทำอะไรจึงจะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การนานๆ และมีความจงรักภักดีต่อ องค์การ เป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งใดๆ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ ไปข้างหน้า ที่สำคัญบุคลากรเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจ มีอารมณ์เกลียด รัก หรือแสร้งต่างๆ นานา ต่างกับ วัสดุ เช่น โตะเก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งเมื่อชำรุดหรือเสียหาย เราสามารถยกไปซ่อมได้ แต่

บุคลากรยอมทำเช่นนั้นไม่ได้ ตลอดช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา องค์การส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์การ พวกเขาได้รับการเอาใจใส่ ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ในงานที่ทำจนได้ทักษะใหม่ๆเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต แต่ปัญหาที่ตามมาก็คือ แรงงานที่ผ่านการเจียรไนเหล่านั้นตกเป็นเป้าหมายในการแข่งขันขององค์การต่างๆ สิ่งที่ต้องการสูญเสียนั้นประเมินค่ามิได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีคำกล่าวในวงธุรกิจว่า “รักษาคคนได้เป็นการเพิ่มกำไร” (แด่น ชะเนตียัง, 2543:108) สำหรับกลุ่มคนที่ยังทำงานอยู่กับองค์การ ด้วยความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและเรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การได้ จะต้องมึระดับความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การ 3 ลักษณะคือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ, มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การประการสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การตลอดไป (เกศรี คิริเสถียร, 2543:2)

บริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ มีพนักงานในบริษัทหลายแผนก การวางแผนงาน วินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน ประสานประโยชน์ของบุคลากรและองค์การ ตลอดจนการคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจ การมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพราะการที่บุคลากรจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะได้นั้น เป็นเพราะอำนาจของความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในการช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไป วิธีการแก้ไขปัญหขององค์การบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีอาจหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดขึ้น เป็นเหตุผลที่บริษัทต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้เหมาะสมกับธุรกิจในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับลดค่าใช้จ่ายโดยการงดจ่ายโบนัส การไม่ขึ้นเงินเดือนและไม่รับพนักงานทดแทนพนักงานที่ลาออกหรือเกษียณอายุ สิ่งสำคัญคือ การพัฒนาพนักงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจพนักงาน ตลอดจนพนักงานมีความผูกพันในองค์การอันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

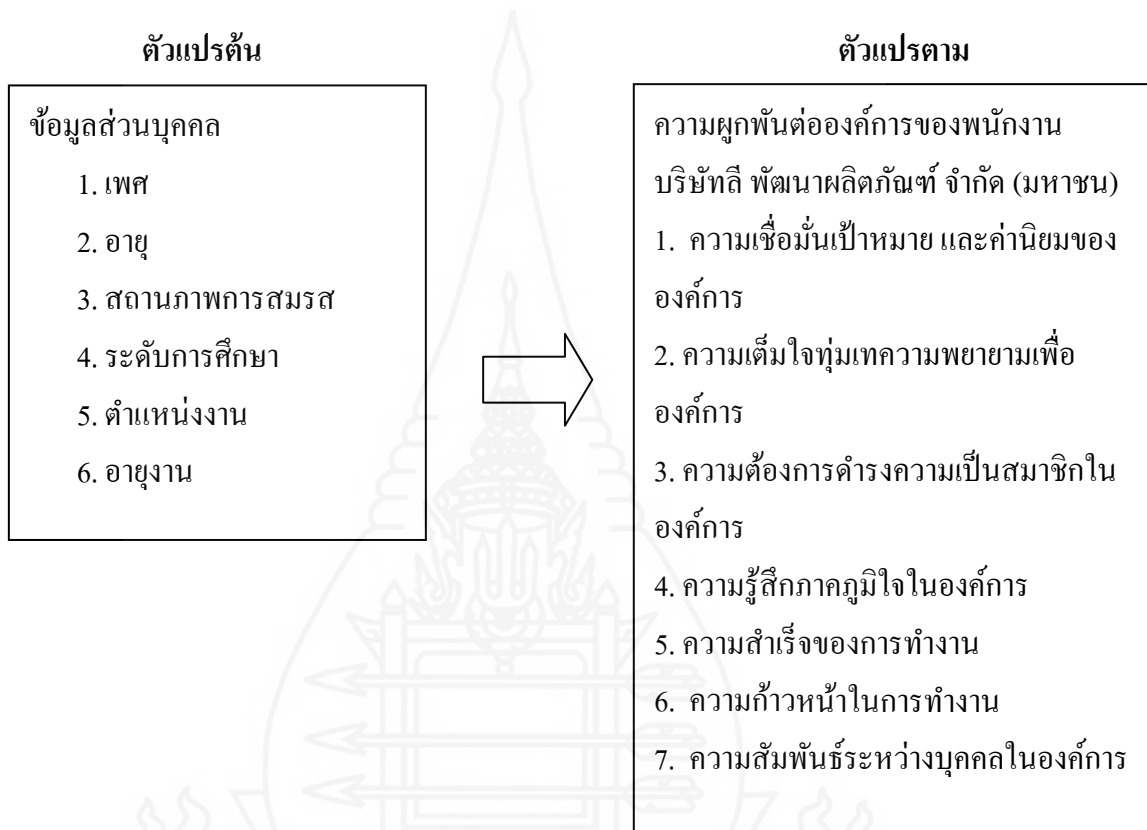
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษานี้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

- ประชากร

ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 215 คน

4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาทำการศึกษานี้ใช้เวลาเก็บข้อมูล ระหว่างกรกฎาคม 2554 – ธันวาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ ซึ่งตั้งอยู่ที่ ตำบลห้วยท่าช้าง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

5.2 พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ

5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

5.4 ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจยอมรับนโยบายขององค์กร โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร มีการบริหารงานที่เหมาะสม เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตน

5.5 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด และยอมเสียสละเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

5.6 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง พนักงานที่อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยไม่ลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นในด้านสวัสดิการและรายได้ที่ดีกว่า

5.7 ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง มีความภูมิใจและยินดีที่จะทำงานกับองค์กรนี้ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจในองค์กรของตน

5.8 ความสำเร็จของการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

5.9 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ตลอดจนพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ ดังมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

เกศรา รักชาติ (2553:21) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า หมายถึง พนักงานที่มีความตั้งใจทุ่มเทพลัดกาย พลัดใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกตื่นตัวรู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตัวเอง ดึงเอาความสามารถหา “พรแสวง” พร้อมนำเอาพรสวรรค์ในตัวเองมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553:20) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า หมายถึง ความผูกพันทางใจเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีให้กับองค์กรและงานที่ทำอยู่ ซึ่งความผูกพันนี้จะมีผลต่ออัตราการลาออก การมาปฏิบัติงาน หรืออัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเป็นพนักงานที่มีอัตราการขาด ลา มาสายต่ำ (มักจะได้เบี้ยขยันทุกเดือน)

บารอนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990 : 181) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ทักษะของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ระดับความผูกพันมีความเกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณค่าและเต็มใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สตีเยอร์ (Steers, 1991 : 79) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

แมรี อี เชลดอน (Mary E. Sheldon, 1991 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กร และประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เมเยอร์ (Mayer, 1991 : 297) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป และความผูกพันค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ตลอดจนเต็มใจในความพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ลูธาน (Luthans, 1995 : 130) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์กรและการจัดการ โดยหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. การแสดงออก โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อ

องค์กร

วรพล นันทเกษม (2548 : 7) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2547 : 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ (2542 : 5 - 6) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันเป็นมิติของความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่จะสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ให้กับการกระทำนั้นๆ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งจะมีการแสดงออกของตนเองโดยที่บุคคลนั้นอาจจะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือ มีการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องของสมาชิก อันเป็นความคาดหวังของบุคคลที่จะอยู่ในระบบเพื่อสนับสนุนกลุ่มอย่างต่อเนื่องและแสดงบทบาทของเขา มีความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ซึ่งเป็นความสามัคคีของสมาชิกที่มีความผูกพันต่อกันอย่างเหนียวแน่น เพื่อต่อต้านการคุกคามที่มีต่อการดำรงอยู่ของกลุ่มและมีการควบคุมทางสังคม ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามความต้องการของระบบ และคุณค่าของกลุ่มอย่างจริงจัง ลักษณะที่สมาชิกแสดงออกมานี้สามารถประเมินความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานหรือให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Sheldon. 1971 : 109) มีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร (March, R. and H. Hannari. 1977 : 93)

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสัมพันธภาพเชิงรุกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซ้ำๆ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรรวม ยินดีและเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเองเพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกในลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยเหตุว่าทุกองค์กรต่างก็ต้องการบุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงานโดยเริ่มต้นที่การสรรหา นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา ยังมีขั้นตอนต่างๆ อีก เช่น การคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งดังนั้นหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานอยู่ องค์กรต้องสามารถธำรงรักษาบุคลากรซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ให้ได้ แนวทางหนึ่งก็คือ การสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร

บรูซ บูแคนัน (Bruce Buchanan อ้างถึง วัฒนา ศรีสม. 2542 : 39) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสั่งที่จะมากระทบจากภายนอก

เกศรี คิริเสถียร (2543:16 - 19) ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2. การตรงต่อเวลาในการทำงานจากการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลา

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

สตีเยอร์ (Steers. 1991 : 79) กล่าวถึง ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพัน ในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการธำรงรักษาบุคลากรในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ในการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นตัวบ่งบอกถึงการโยกย้ายการลาออก ของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน

1.3 แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.3.1 แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านนี้ เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวคิดแบบอื่น กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าคุณเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกันทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าคุณเป็นเป้าหมาย และค่านิยมของตนเองคล้ายคลึง

2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในห้องค์การ โดยบุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหา และ

พัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมทั้งการเสียดุลความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นๆ จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3.2 แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหนก็เนื่องมาจากได้ เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กรไปแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1.4.1 โครงสร้างองค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบ ที่มีแบบแผนมีหน้าที่เด่นชัดมีการกระจายให้ผู้ร่วมมุ่งสนใจการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.2 คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงานเช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.3 คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษาเป็นต้น

1.4.4 ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเช่นการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การที่รู้ว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เรียกว่าการลงทุนในรูปของเวลา กำลังกาย และกำลังสติปัญญาที่เสียไป (Side – Bet Theory)

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจกล่าวได้ว่า เป็นพื้นฐานของแนวความคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าการลงทุนในรูปของเวลา กำลังกาย และกำลังสติปัญญาที่เสียไป (Side – Bet Theory) ซึ่งฮาเวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S Becker) ได้สรุปว่าการใช้พื้นฐานเกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยน (Simple Exchange Program) ในการสร้าง (Side - Bet – Theory) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลจากการเปรียบเทียบเมื่อพิจารณาว่า จะได้อะไร ถ้าลาออกจากองค์กร เนื่องจากการที่เข้าไปอยู่ในองค์กรทำให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่าการลงทุนในรูปของเวลา กำลังกาย และกำลังสติปัญญาที่เสียไป (Side – Bet) รวมทั้งการเสียโอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นๆ ดังนั้นการที่เขาจะทำงานที่องค์กรนั้นต่อไป ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะถ้าลาออกไป ก่อนเวลาถึงที่ ได้รับจะไม่คุ้มค่า ดังนั้นถ้าเขายังทำงานมาเป็นระยะเวลาานานมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพัน ไม่อยากลาออกไปจากองค์กร เนื่องจากสิ่งที่สูญเสียมากกว่าสิ่งที่เขาจะได้รับ

ปีเตอร์ บลอร์ (Peter Blau, 1979 : 210, อ้างถึงใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2550 : 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนว่าการปฏิบัติสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดได้หลายรูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (Object) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิบัติสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (Rewards) แก่ผู้อื่นทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดเปลื้องภาระรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของ ในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนเสียทีเดียวเว้นแต่ผู้มีส่วนร่วมจะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยอาศัยต่อกัน (Norm of Reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกบางประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดรับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับ

โต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตัวเอง โดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบางประการตอบแทนในทางตรงกันข้าม เป็นการยากที่เขาจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง จำเป็นจะต้องโต้ตอบเพื่อให้ได้ประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคต ใช้เป็นพื้นฐาน “กลไกการเริ่มต้น” (Starting Mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสม่ำเสมอตราบเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการ ดังนี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วม
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไปมีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจมากกว่า เขาก็จะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยง ทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่นๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมา ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัลหรือตอบแทนอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลง

สเตียร์ส (Steers 1991 : 17-18) ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็มีความมุ่งหวังที่จะให้องค์กรตอบสนองความต้องการของเขาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาทิ เช่น การได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทาย การได้มีเพื่อนใหม่ การได้รับการขึ้นเงินเดือน และหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และในทางกลับกันบุคคลก็จะสนองตอบต่อองค์กร โดยการอุทิศพลังงานและความสามารถปฏิบัติให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ผลของความผูกพันองค์กร

ผลของความผูกพันองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมดังต่อไปนี้คือ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2549 : 19-20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพอใจในงาน ทำให้ยังคงทำงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน ส่วนความสัมพันธ์กับการขาดงานและความสำเร็จของงานจะมีระดับต่ำกว่า ขณะที่ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ให้เกิดการขาดงานน้อยลงและได้ผลผลิตสูง โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันจะเป็นศักยภาพขององค์กรที่จะฝ่าฟันปัญหาต่างๆ ในช่วงภาวะวิกฤต ในแง่ลูกจ้างแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผลดีและผลเสียต่อตัวเขา ในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้เลื่อนขั้น เจ้านายชมลูกน้อง เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้น เขาอาจจะมีโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่อาจให้ประโยชน์

กับเขามากกว่าในองค์กรปัจจุบัน เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่อยากเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีหรือผลเสียขึ้นกับลักษณะของตัวบุคคลนั้นๆ เอง

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544 : 51) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติ หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหลายด้านได้แก่

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร (Tenure in Organization)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism)
4. อัตราการเข้า-ออกจากงาน (Turnover Rate)

จากแนวคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้เกิดอัตราการขาดงาน การลาออกต่ำและยังมีผลทำให้พนักงานทุ่มเทและมีความพึงพอใจในงานอุทิศตนให้กับงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

บรรองค์ โทจินดา (2541 : 252 – 254) ได้สรุปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลหรือทฤษฎีการจูงใจของอับราฮัม เอช มาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุดคือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่จูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่สามารถจูงใจได้จากความต้องการที่สูงขึ้นไป ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกันความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไปความต้องการอันอื่นอาจเกิดขึ้นมาได้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการในปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ หรืออาหารน้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ก็จะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม การมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิต ถือว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินรวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางความปลอดภัยจึงหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงานหรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่า สหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่างๆ จะพยายามให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานมากขึ้น ไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะให้เพิ่มด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

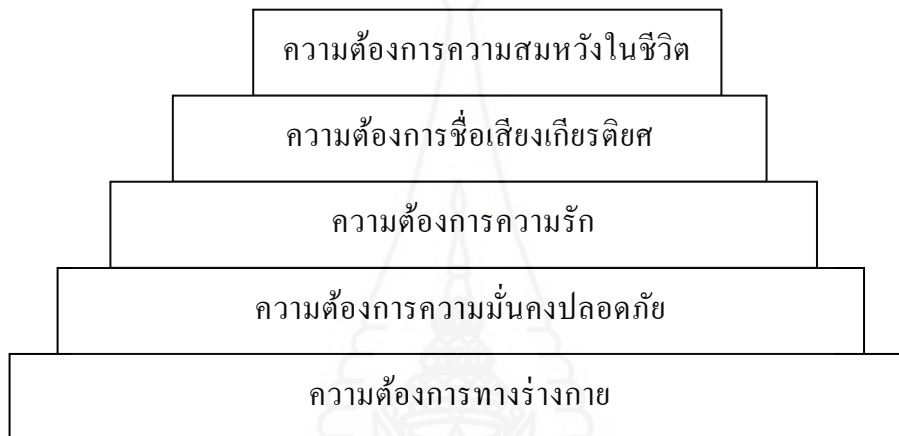
3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม ก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือรวมกับกลุ่มหรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ความต้องการเพื่อน เป็นต้น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงหรืออยากเด่นอยากดัง (Esteem Needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป อันได้แก่ ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ คงจะปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือสร้างจุดเด่นในเรื่องต่างๆ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs or Self - Fulfillment) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือเป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นหัวหน้าฝ่าย บางคนต้องการเป็นผู้จัดการ เป็นต้น

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็แรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองตอบความต้องการหากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นดังภาพประกอบที่ 2.1 ซึ่งถ้าความต้องการในขั้นต้นๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต่อไปก็จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการกระตุ้นให้ทำเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ได้แก่

ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs)
 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (Affiliation or Social Needs)
 ความต้องการความรัก (Esteem or Recognition Needs)
 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security of Safety Needs)
 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factors Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก หรือที่เรียกกันว่า Motivation - Hygiene Theory หรือ M - H Theory หรือ Two - Factor Theory of Motivation และ Dual Factor Theory นั้น (บรรยงค์ โตจินดา. 2541 : 255-257) เป็นผลจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์กที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับชั้นตามที่มาสโลว์ที่เสนอไว้โดย เฮอริชเบิร์ก ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือพิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้เฮอริชเบิร์กได้ค้นคว้าทฤษฎีโดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จาก 11 อุตสาหกรรมในพิทต์เบิร์ก เพนซิลวาเนีย แล้วทำให้เกิดผลงานวิจัยขึ้นมา มีสาระสำคัญคือ

1. มีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีกเฮอริชเบิร์ก เรียก

ปัจจัยนี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene (สุขปัจจัย หรือปัจจัยสุขอนามัย) เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจเหล่านี้ได้แก่

- 1.1 นโยบาย และการบริหารของบริษัท
- 1.2 การบังคับบัญชา
- 1.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 1.4 เงินเดือน
- 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. มีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่างซึ่งหากว่าปัจจัยที่ว่านี้มีอยู่จะเป็นสิ่งจูงใจ หรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำสิ่งเหล่านี้ เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า Motivator Factor เป็นปัจจัยที่จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือ

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลปฏิบัติงาน หรือทำอะไร ได้สำเร็จก็จะมี ความรู้สึกภาคภูมิใจได้ว่าทำงาน ได้สำเร็จ ซึ่งจะ ทำให้เกิด ความพอใจใน การปฏิบัติงานนั้น

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับ นับถือ ก็จะเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่างเช่น ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าเท่ากับ ได้รับความต้องการบุคคล

2.4 ลักษณะของงาน (The Work Itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจ บุคคลได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ

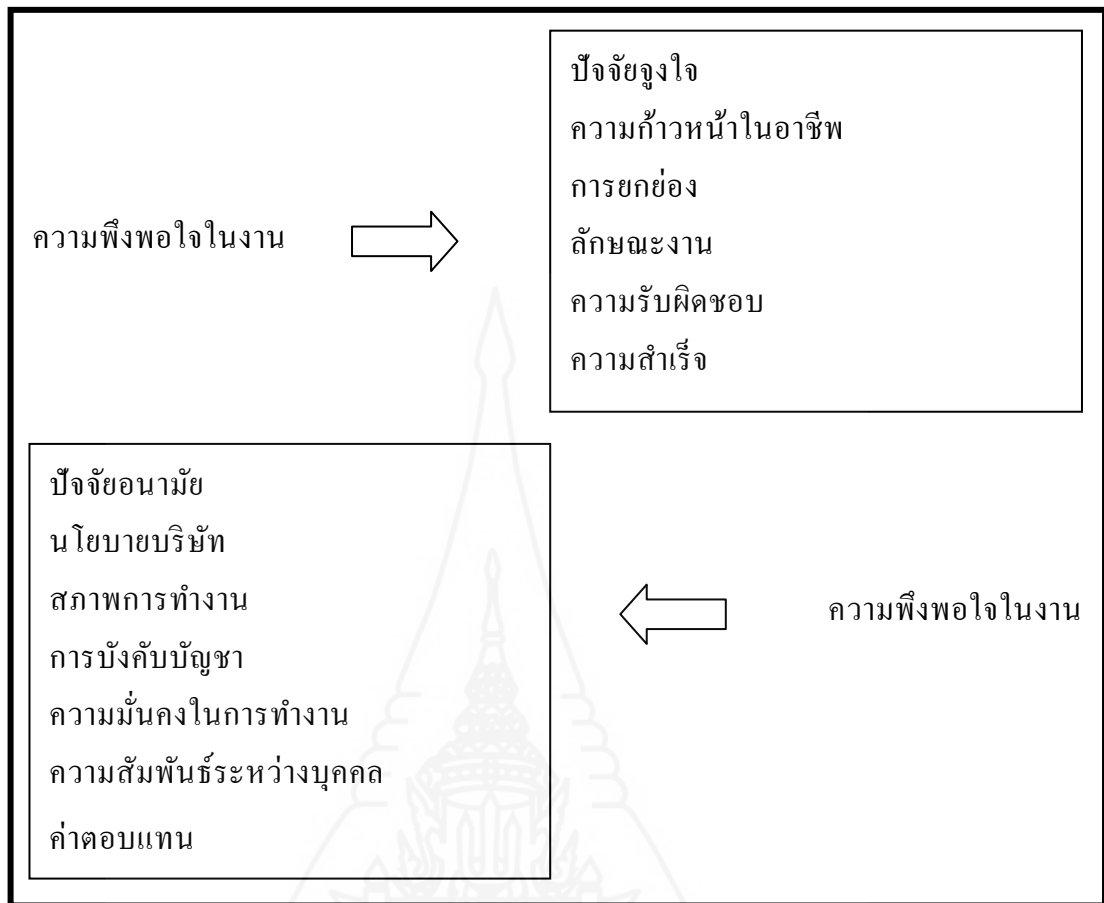
2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวคือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อ ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบแล้ว จะทำให้ มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

ศิรวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 250-252) ได้กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจโดย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานและไม่ พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง ผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายบริษัท สถานภาพการทำงานมั่นคง จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยอนามัยต่างๆ เช่น นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้ผลผลิตลดลง ปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานคือโอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยอนามัยเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงงาน คล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นจะต้องใส่ยาให้หาย การใช้ยาไม่ได้ทำให้แผลหายแต่เพื่อป้องกันไม่ให้แผลเน่า เป็นการใช้เพื่อให้กลับสู่สภาพปกติเท่านั้นในทางตรงกันข้าม ถ้าหากปัจจัยอนามัยไม่ได้รับความสนใจ สิ่งต่างๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้นถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย การศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้แบ่งปัจจัยต่างๆ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

สมยศ นาวิการ (2544 : 310 -313) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัย เฮิร์ซเบิร์กได้ขอให้นักบัญชีและวิศวกร 200 คนอธิบายสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจนี่คือคำถามเกี่ยวกับว่า “บุคคลต้องการอะไรจากงานของพวกเขา?” เมื่อพวกเขาได้อธิบายถึงสถานการณ์ ที่จูงใจนักบัญชีและวิศวกรจากบริษัทเก่าบริษัท ณ พิตต์สเบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัย เช่นงานที่มีความท้าทายและความรู้สึทางความสำเร็จ เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า สิ่งทีพอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชีพล่าถึงสถานการณ์ที่พวกเขาารู้สึกไม่ถูกใจ พวกเขาจะกล่าวถึงปัจจัยที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

ภายใต้การตอบสนองที่ถูกแยกเป็นสิบหกประเภทเฮิร์ซเบิร์กได้สรุปว่า คำตอบที่บุคคลให้เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีกับงานของพวกเขาจะแตกต่างอย่างมากจากคำตอบที่ให้เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ไม่ดีกับงานของพวกเขา คุณลักษณะหลายอย่างจะเกี่ยวพันกันอย่างสม่ำเสมอกับความ

พอใจงาน และปัจจัยอย่างอื่นจะเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจงาน ปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโตจะเกี่ยวข้องกับความพอใจงาน เมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องาน พวกเขาจะอ้างถึงคุณลักษณะเหล่านี้ ในอีกทางหนึ่งเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน พวกเขาจะอ้างถึงปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อมูลได้เสนอแนะว่าตรงกันข้ามของความพอใจงานไม่ใช่ความพอใจงานเหมือนกับ ความเชื่อสมัยก่อนการกำจัดความไม่พอใจงานเลย เฮิร์ชเบิร์กเสนอแนะว่าการค้นพบของเขาชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวต่อเนื่องควบคู่ ตรงกันข้ามของ “ความพอใจงาน” คือ “ไม่มีความพอใจงาน” และตรงกันข้ามของ “ความไม่พอใจงาน” คือ “ไม่มีความไม่พอใจงาน”

ตามมุมมองของเฮิร์ชเบิร์ก แล้วปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจงานและจะแยกแยะความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน ดังผู้บริหารที่พยายามที่จะจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจงานสามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ พวกเขาจะปลอมโยนมากกว่าที่จะจูงใจพวกเขา ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะเช่น นโยบายบริษัท สภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน จะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่คลาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความพอใจ แต่พวกเขาจะไม่มี ความพอใจด้วย

บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา เฮิร์ชเบิร์กยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลจะประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่าง เช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจ เพียงแต่มั่นใจว่าบุคคล “ไม่พอใจ” เท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินไป

ขั้นตอนที่สอง: การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับการจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้นเฮิร์ชเบิร์กก้าวไปไกลกว่านักทฤษฎีส่วนใหญ่ และได้อธิบายอย่างชัดเจนว่าทฤษฎีสองปัจจัยจะถูกประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงานอย่างไร โดยเฉพาะเขาได้เสนอแนะการเพิ่มคุณค่างาน ที่จะกล่าวถึงรายละเอียดในตอนหลัง เขายืนยันว่างานควรจะถูกออกแบบเสียใหม่เพื่อที่จะรวมเอาปัจจัยจูงใจเข้าไว้ด้วย

เฮิร์ชเบิร์กได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัย จะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือก แต่ปัจจัยอนามัย สามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น ปัจจัยอนามัยไม่ได้สร้างสภาพที่ดีขึ้น เฮิร์ชเบิร์กเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

กลุ่มของปัจจัยสองกลุ่มเหล่านี้สามารถเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีลำดับความต้องการ ความพอใจของมาสโลว์ปัจจัยความพอใจจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับสูง (ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิต) และปัจจัยอนามัยจะสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และสังคม) เหมือนทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของแอลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยจะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานความพอใจ – ความก้าวหน้าด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก ยืนยันว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจอย่างเพียงพอกับปัจจัยจูงใจ พวกเขาจะมุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า เราอาจจะเพิ่มได้ว่าการเจรจาต่อรองจะมุ่งที่ปัจจัยอนามัยด้วย แนวโน้มนี้จะรู้ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายแรงงาน ปัจจัยอนามัยจะเห็นและวัดได้ในอีกทางหนึ่งปัจจัยจูงใจจะมองไม่เห็นและวัดไม่ได้

เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ เขาเชื่อว่าบริษัทจะต้องตอบสนองความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ นี้จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะแสดงความสนใจต่อการมอบหมายงานที่ทำทนาย การเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การให้การยกย่องและปัจจัยจูงใจอื่น

มัลลิกา ต้นสอน (2547 : 37) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดที่ว่าปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการ จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ศึกษาวิจัยได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ไว้ดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงาน (Working Condition)

วรารักษ์ บุญจิต (2547 : 114) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความร้อน ความเย็น แสง เสียง อุณหภูมิ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานได้ ค่าตอบแทน (Pay)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 214) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

2. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 96) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงที่รู้ว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่ ความมั่นคงในความรู้สึกที่ว่างงานของตนเป็นที่ต้องการ และรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะตอบโต้กับเขาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีใช้การทำตามอำเภอใจ และเขาต้องมีโอกาสพอสมควรที่จะแสดงออกซึ่งตัวของเขาเองในรูปของงาน

3. สวัสดิการ (Benefits)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 236) ได้กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือนายจ้างจัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ และเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relationship)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547 : 26) ได้ให้แนวคิดว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรหลายปัจจัย เช่น ความเป็นกันเอง ความสามัคคี บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น โดยจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะหลายทิศทางต่อการดำเนินงาน และการจัดโครงสร้างองค์กร

5. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 304) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคคลหนึ่งเพื่อทำการวางแผน อำนาจการ ควบคุม ประสานงาน และประเมิณกิจกรรมที่เป็นผลงานของบุคคลอื่น

6. นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 145) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างกว้าง ซึ่งกำหนดทิศทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์กรเพื่อให้

เป็นแนวทางสำหรับบุคคลในองค์กร หรือหมายถึงข้อความทั่วไปเพื่อแนะแนวความคิดในการตัดสินใจของผู้บริหาร ให้มั่นใจว่ามีการตัดสินใจที่เหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ศึกษาตามแนวคิดของเฮอริเบิร์ต ซึ่งอธิบายไว้ดังนี้

ไตรร เศรษฐีธร (2543 : 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานว่าคนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

ส่วนปัจจัยที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ได้แก่

1. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

4. สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรจัดไว้สำหรับพนักงาน เช่น ที่พักอาศัย ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี หรือชุดเครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co – Worker Relationship) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และใช้เทคโนโลยีได้

7. นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration) หมายถึง จัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สรุปว่าแนวคิดนี้ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ และควรบริหารงานโดยใช้วิธีการที่เหมาะสม ในขณะที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจแต่ละบุคคล กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงานส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นได้ว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้นโดยวรูม (Vroom, 1964 : 174, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2545 : 309-310) ได้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือได้สิ่งต่างๆ ตามที่ปรารถนา และมีความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมอาจจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น โดยที่ (Vroom) เรียกว่าความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งสามารถเขียนสรุปเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง}$$

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการจะคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่าเมื่อได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติในแต่ละคนจะมีความอยากและความคาดหวังเฉพาะคนซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาเป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว วรูม (Vroom. 1964 : 174, อ้างถึงใน ชุศักดิ์ เจนประโคน. 2541 : 49) ได้ชี้ให้เห็นอีกต่อไปว่า แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เป็นการเฉพะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นรูปแบบของแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจก็มักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่บุคคลต้องการจะได้รับ โดยมีได้เน้นที่สถานะภายในของคณงานเท่านั้น แต่จะเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในอนาคต และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ เพราะใจแต่ละบุคคลนั้นมักจะเป็นเป้าหมายที่เหมือนๆ กันและจะเน้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายด้วย โดยการให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้น ได้รู้ได้เห็นอย่างเด่นชัด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับซึ่งทุกคนมีความปรารถนาที่ให้ได้ผลิตที่สูง แต่ผู้บริหารหรือผู้นำไม่ควรที่จะมุ่งหวังให้บุคคลสนใจคุณค่า เช่นนั้นมากนัก ควรให้ผูปฏิบัติงานหรือคณงานได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และผูปฏิบัติงานต้องมีความเชื่อมั่นถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลิตที่ออกมา รวมทั้งการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนาด้วย

3. ลักษณะของบุคคลควรมีอิทธิพลต่อผลิตในระดับใด กล่าวคือ ถ้าหากคณงานมีความเชื่อมั่นว่า ผลิตไม่มีอิทธิพลต่อผูปฏิบัติงานแล้วความพยายามที่จะผลิตออกมาก็อาจจะลดลงตามไปด้วย ดังนั้นความเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผลิตจึงเป็นสิ่งที่ต้องนับเป็นความสำคัญด้วย

ดังนั้นแนวความคิดของวรูม (Vroom) จึงได้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับ ดังนี้ (ประยงค์ มีใจชื่อ. 2541: 161)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลของการปฏิบัติงาน (Effort Performance Relationship)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ (Performance Reward Relationship)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้และเป้าหมายส่วนบุคคล (Reward Personal Goals Relationships)

นิรุจ อยู่พานิช (2547 : 32) ได้อธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีความคาดหวังแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

1. ความคาดหวังต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effect - Performance Expectancies) การใช้ความพยายามที่สูงขึ้นย่อมคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้นหากบุคคลรับรู้ว่าคุณความพยายามที่ให้ไปไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตแล้วบุคคลจะไม่ออกแรงพยายาม

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน (Performance - Outcome Expectancies) ผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างซึ่งมีค่ามาก ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเป็นจุดสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจจะพบได้บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ดีไม่จำเป็นต้องอาศัยผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับผลตอบแทนเลย หรือไม่อาจเป็นเพราะว่าระบบการให้รางวัลที่ฝ่ายบริหารใช้อยู่ไม่น่าพอใจก็ได้

3. การรับรู้สิ่งตอบแทนที่พึงจะได้ (Perceived Valence of Outcome) ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการหรือเรียกว่ารางวัลนั้นมีคุณค่าสูงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผลตอบแทนอาจเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็ได้ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะกลายเป็นสิ่งจูงใจที่ด้อยลง โดยธรรมชาติแล้วขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งจะเข้ามามีบทบาทด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังถือได้ว่าเป็นแนวทฤษฎีการจูงใจที่มองในลักษณะภาพรวมมีทัศนคติที่กว้าง โดยมีหลักการสำคัญในประเด็นที่ว่าบุคคลมีความคาดหวังจากการทำงานเพราะได้รับรู้ว่าการออกแรงพยายามนั้นมีผลต่อความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำไปสู่ผลการตอบแทนบางอย่างได้

กล่าวโดยสรุป แนวความคิดของ โควรูม (Vroom) เป็นการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลของการปฏิบัติงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้รับและความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมายของแต่ละบุคคลนอกจากนี้ยังจะทำให้ทราบอีกว่าความต้องการในแต่ละบุคคลไม่สามารถทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า บุคคลนั้นๆ ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจของความต้องการเหล่านั้นได้ เนื่องจากในยุคปัจจุบันหรือในยุคโลกาภิวัตน์นั้น การพิจารณาผลของการปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาร่วมด้วยก็คือโอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานกับความสามารถ การจูงใจและโอกาส เป็นต้น

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก และเอ.บารอน (Greenberg and Baron. 1997 : 196) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบที่สูงขึ้นในงานที่ทำ พนักงานที่ได้รับมีโอกาสในการควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาได้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องแจ้งให้พนักงานเห็นว่าองค์กรพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอ ที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544 : 53) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรตระหนักเสมอว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในการก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงานมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้นนอกจากนี้ผู้บริหารควรรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานได้ทราบกับจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรไว้เป็นปัจจัยหนึ่ง ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์กรควรแสดงให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่าเป็นความเป็นธรรมมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

5. ผู้บริหารขององค์กรควรจัดการฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความประสานงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

การปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความมั่นใจให้พนักงานในอันที่จะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ เพื่อที่เขาจะได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาในการทำงานให้กับองค์กร และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์กร ทำงานเสมือนหนึ่งเขาเป็นเจ้าของกิจการ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจ ได้กำหนดหลักการโดยอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีในรูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ว่าด้วยการตัดสินใจเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมในการปรับตัวความรับผิดชอบ ตลอดจนความเชื่อมั่นให้เข้ากับการทำงานและสภาพแวดล้อม กล่าวที่จะแสดงออก ดังจะมีผลให้เกิดแรงจูงใจทำให้งานประสบความสำเร็จและดีขึ้น เมื่องานดีขึ้นย่อมส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรดีขึ้นตามไปด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผู้กล่าวถึงความหมาย ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังนี้ พิตยา บวรวัฒนา (2542 : 34) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึที่ดีของคนที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานบางอย่าง (Job Experience) ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ทำมีการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ลักษณะขององค์กร มีขนาดอายุมานานน้อยแค่ไหน ภาวะผู้นำเป็นอย่างไร และลักษณะเฉพาะของงาน เช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ มีมากน้อยหรือไม่

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นการเจตคติพื้นฐานของคนที่มีต่องาน ที่ตนทำซึ่งสามารถทราบได้โดยง่ายด้วยการใช้คำถามเป็นเครื่องมือวัดบุคคลนั้นในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะให้คำตอบต่างๆ เพื่อที่จะแสดงผลโดยรวมของเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำนั่นเอง ซึ่งแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึก ความนึกคิด และพฤติกรรม

สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ (2545 : 133) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ซึ่งประกอบด้วย ด้านความคิด ความเข้าใจ ด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก ด้านแนวโน้มของพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และ เจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดุสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นงานนั้นสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

พงศ์ หรดาล (2540 : 41) ได้ให้ความหมายที่สนคติและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานเพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึง ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุกสำราญ กับ งานที่ทำและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความสำคัญของความพึงพอใจ

ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 130) ได้ให้ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจ งานมีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงาน สามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการ ขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2543 : 136-137) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าการบริหารงานทางด้านอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) นั่นก็คือ ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาโดยการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจเป้าหมายนโยบายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนและพัฒนาได้รับการยอมรับและมีความเป็นกันเอง สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานจนผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่มีการวิจัยของ บริษัท เวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) ณ นคร ชิคาโกที่เรียกว่า "Hawthorn Experiment" ของยอร์จ เอลตัน เมโย (George Elton Mayo) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1927 - 1960 โดยผลของการวิจัยได้ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง เพราะผลการวิจัยพบว่า การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน ผลการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความคิดนี้แพร่กระจายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นอย่างได้ผล ซึ่งหากพิจารณาและสังเคราะห์ให้ดีแล้ว ความพึงพอใจมีความสำคัญมากโดยเฉพาะต่อการบริหารงานอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการทำงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน แต่จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ความอิสระเป็นอย่างมาก ซึ่งก็แสดงว่าเมื่อพนักงาน เกิดความพึงพอใจ พนักงานก็ทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองไม่จำเป็นต้องมีพันธนาการต่างๆ มาควบคุมไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องจ้างหรือซื้อมากำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งย่อมเป็นการสิ้นเปลืองไม่น้อย

3. ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจย่อมมีผลทำให้การบริหารงานเป็นแบบเปิดโอกาสให้พนักงานคิดอิสระ แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งเสริมและมีผลให้การบริหารเป็นไปอย่างประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

4. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 34) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้จะไม่สามารถมองเห็นชัดเจน แต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่ามีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุที่ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ทำให้กลุ่มอื่นมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย เช่น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจด้วยงานของครูเป็นงานที่ทำให้เยาวชนของชาติเป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นพลเมืองที่ดีของชาติและถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครู มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างด้วยการปลุกฝังให้มีในหน่วยงานของตนเพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานชอบงานของตนและได้รับการชมเชยก่อให้เกิดกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความดีความชอบ จะสามารถก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสมัครใจของคนทำงานพร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่ให้ความสนิทสนม ด้วยการให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตในการทำงานให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ให้โอกาสในการร้องทุกข์ พร้อมทั้งดูแลเอาใจใส่พนักงานให้ความสนิทสนมแก่องค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายด้าน ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิกาน (2544 : 127-130) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ จะรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย การออกแบบงาน และองค์การที่มีความเหมาะสม

2. การรับรู้ทางด้านบทบาท หมายถึง แนวทางที่บุคคลให้ความหมายงานของเขา ถ้าหากว่าการรับรู้ทางด้านบทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็ตาม

3. ความสามารถและทักษะ โดยที่ความสามารถ จะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และทักษะหมายถึงระดับของความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะ บุคคลที่มีความสามารถเบื้องต้นเฉพาะอย่าง จะเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องได้ดีกว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542: 87-89)

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

1. ประสบการณ์ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้สึกความชำนาญมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานด้านฝีมือและงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่าง ประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

4. อายุ เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านอกเวลาปกติ

6. เชาวน์ปัญญาขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ กล่าวคือในงานบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในงานบางอย่างพบว่ามี ความแตกต่างกัน

7. การศึกษา จากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่สนใจงาน

ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ เป็นงานที่สร้างสรรค์สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ ตำแหน่งทางกรงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมาด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การเดินทางที่ไม่สะดวก ความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ซึ่งเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

1. ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง
2. รายรับ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก
3. ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสังคม ค่าประกันชีวิตต่างๆ
4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ จากการศึกษาค้นคว้า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว
5. อำนาจตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. ความรับผิดชอบงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย
9. การนิเทศงาน คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไรจะปรับปรุงการทำงานของตนเป็นอย่างไรข่าวสารจากหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปความพึงพอใจในการทำงานได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และเป็นเครื่องบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งใหญ่ๆ แล้วแบ่งได้เป็น 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนสร้างความผูกพันในองค์กร เสริมสร้างแรงจูงใจพนักงาน ตลอดจนพนักงานมีความผูกพันในองค์กรอันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

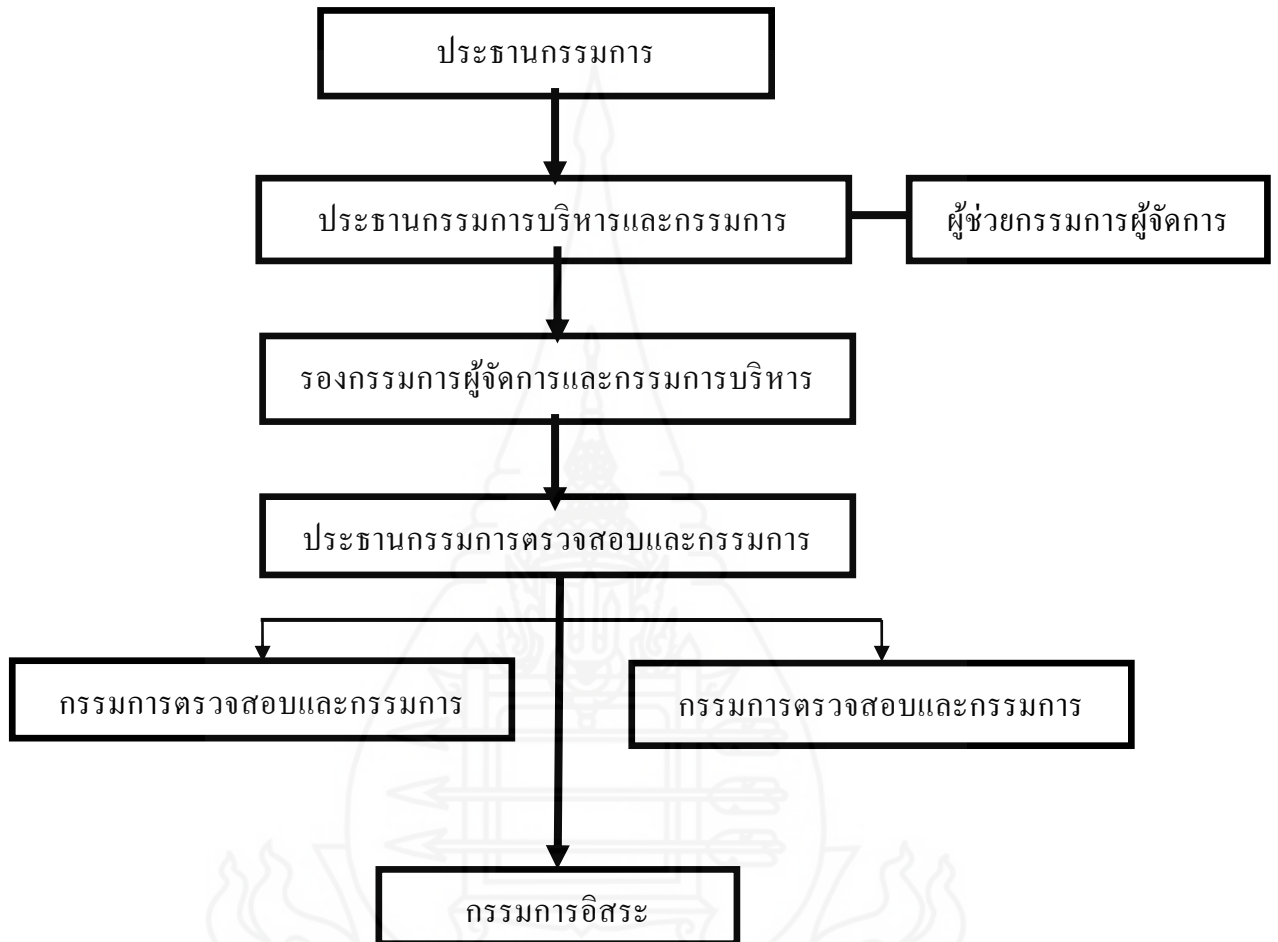
บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งบริษัท เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2526 ด้วยทุนจดทะเบียน เริ่มแรกจำนวน 20 ล้านบาท ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนจำนวน 1,029.07 ล้านบาท และทุนออกจำหน่ายและชำระเต็มมูลค่าแล้ว จำนวน 742.63 ล้านบาท โดยกลุ่มลีละศิธร เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ เข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2533 และได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2537 โดยมีโรงงานผลิตอาหารสัตว์แห่งแรกตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ต่อมาในปี 2531 และ 2533 ได้สร้างโรงงานผลิตอาหารสัตว์แห่งที่สองและไซโลบพืช ซึ่งตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ในนามบริษัท ลีพัฒนาอาหารสัตว์ จำกัด และบริษัท ลีพัฒนาไซโล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อย ถือหุ้นโดยบริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ในสัดส่วนร้อยละ 95 และ 99.50 ตามลำดับ และได้รับการส่งเสริมการลงทุนทั้งสองบริษัท และ

อีก 4 ปีต่อมา คือ ในปี 2537 บริษัทได้เปิดขยายธุรกิจฟาร์มพ่อแม่พันธุ์ไก่และโรงฟักลูกไก่ เพื่อผลิตลูกไก่เนื้อออกสู่ตลาดโดยได้รับส่งเสริมการลงทุนเช่นเดียวกัน โดยมีสถานที่ตั้งอยู่ที่ อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

เนื่องจากโรงงานอาหารสัตว์แห่งแรกที่จังหวัดนครปฐมมีข้อจำกัดในพื้นที่ที่จะขยายโรงงาน อีกทั้งเป็นที่ดินที่เช่าจากบุคคลภายนอกด้วย จึงได้ปิดโรงงานแห่งแรกที่จังหวัดนครปฐมในปี 2539 และได้ขอส่งเสริมการลงทุนโรงงานผลิตอาหารสัตว์บกแห่งใหม่ในปีเดียวกันนี้ที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี โดยในปี 2545 และปี 2550 ได้เปิดโรงงานอาหารสัตว์น้ำอีกสองแห่ง ณ บริเวณโรงงานเดียวกันกับโรงงานอาหารสัตว์บกที่อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ในนามบริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ลีพัฒนาอาหารสัตว์ จำกัด ตามลำดับ ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งในปีที่ผ่านมาโรงงานผลิตอาหารสัตว์ที่มีอยู่ทั้งสี่แห่งในปัจจุบัน มีกำลังการผลิตอาหารสัตว์รวม 504,000 ตันต่อปี โดยมีการผลิตจริงประมาณร้อยละ 50 ของกำลังการผลิตที่มีอยู่ และได้มีการจัดตั้งบริษัท ลีพัฒนา เกษตรมั่นคง จำกัด ในปี 2547 โดยปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนและชำระแล้ว จำนวน 150 ล้านบาท ประกอบธุรกิจไซโลบพืชและจำหน่ายวัตถุดิบอาหารสัตว์ ได้รับการส่งเสริมการลงทุน โดยเมื่อได้รวมไซโลที่มีอยู่เดิมซึ่งมีความจุ 25,000 ตัน แล้ว ปัจจุบันจะมีความจุได้ถึง 38,500 ตัน ที่สามารถรองรับการอบพืชและเก็บเมล็ดพืชได้ตลอดปี

บริษัทได้รับการรับรองจากกรมปศุสัตว์ เกี่ยวกับระบบหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหารสัตว์ (Good Manufacturing Practice (GMP) for animal feeding manufacturing) และผ่านการรับรองมาตรฐานระบบ HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) ซึ่งเป็นการยืนยันถึงกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยต่อผู้บริโภคและได้มาตรฐานสากล รวมทั้งได้รับการรับรองระบบ ISO 9001 : 2008 ทั้งระบบ โดยสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) ของโรงงานเพชรบุรี สระบุรี และกิจการฟาร์ม ซึ่งแสดงถึงบริษัทได้มีการคัดสรรวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การตรวจสอบคุณภาพ และการจัดการสุขลักษณะที่ดี ที่สะท้อนถึงคุณภาพของสินค้าที่มีมาตรฐานสากล และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม เนื่องจากสัตว์ที่กินอาหารสัตว์ที่ผลิตจากบริษัท ในท้ายที่สุดก็จะเป็นอาหารสำหรับประชาชนบริโภคที่มีคุณภาพและความปลอดภัย นอกจากนี้บริษัทยังมีความห่วงใยและตระหนักยิ่งในการรักษาสิ่งแวดล้อมที่มีต่อชุมชนและสังคม เช่น ผลกระทบที่เกิดจากน้ำทิ้ง ฝุ่น และมลพิษทางอากาศรวมทั้งการอนุรักษ์พลังงานและการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมหรือ ISO 14001 : 2004 จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) ทั้งสองโรงงาน

โครงสร้างการบริหารงาน – บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
 คณะกรรมการของบริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย
 กรรมการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงาน – บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพล นันทเกษม (2540 : 91 – 92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนของระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540:121-122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมโดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานที่ ปตท. เงินเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้น ตัวแปรการศึกษาจะมีทิศทาง เป็นลบ ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง มีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในความ เป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมี

อิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงานและความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ต้นติมา ค้วงโยธา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางและการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรอื่นๆ อันได้แก่ บุคลิกภาพประสบการณ์จากการได้รับการฝึกอบรม เฉพาะด้านการพยาบาลจิตเวชและจิตเวช ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สภาพการมีบุตร รายได้ต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน โดยศึกษาจากหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทุกขนาดในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 224 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 77.2 และร้อยละ 90.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับ (ซี) เงินเดือน ส่วนแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 31.6

วัฒนา ศรีสม (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทไปโอคอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน อายุการทำงานต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน และมีโบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกันไม่พบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และพบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีระดับอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ถาวร ศุกสิริวุฒิ (2543 : 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกตามรายละเอียดทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านการใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนพนักงานส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี สำนักงานทรัพย์สิน พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์กรบริการส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน พบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงโดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร คือ ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นารี หมุ่มมาก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะของความผูกพัน จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรของโรงพยาบาลศรีธัญญา จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาครั้งนี้กว่า 2 ใน 3 เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 42 ปี และกว่าร้อยละ 50 มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ย 13,847 บาท การศึกษาจบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือต่ำกว่า กับระดับปริญญาตรี ในสัดส่วนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 34.5 มีอายุราชการเฉลี่ย 18 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรเฉลี่ย 17 ปี กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน ในส่วนของกลุ่มภารกิจบริการผู้ป่วยในเป็นส่วนใหญ่ โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.58) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.76)

กรกฎ พลพานิช (2548) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญ ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กุลชยา เต็มชวาลา (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางในหน่วยงานสังกัด หน่วยงานการวางแผน และพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการหน่วยงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา หน่วยงาน

ธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 365 คน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศและระดับตำแหน่ง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 52 บริษัท ใช้จำนวนตัวอย่าง 398 คน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ดักลาส (Douglas, 1979 : 754) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดบรรยากาศองค์กรเพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์โดยการออกแบบสอบถามที่ชื่อว่า The Litwin and Stringer's IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร 9 มิติ ของผู้นำศาสนา จำนวน 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในประเทศแคนาดา แล้วนำผลไปจุดเป็นเส้นภาพ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศองค์กร 9 มิติ และได้ผลสรุปการวิจัยดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรในมิติโครงสร้างองค์กร มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก

2. บรรยากาศองค์กรในมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงภัยและมิติความขัดแย้งมีลักษณะเป็นลบ จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้แสดงความเห็นว่า ผู้มีหน้าที่บริหารและจัดการโบสถ์ ควรศึกษาเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรในแนวทางที่สร้างสรรค์มากขึ้น

วัลเลส (Wallace 1995) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและต่อวิชาชีพของทนายความจากองค์กรภาครัฐบาลและภาคเอกชน จำนวน 944 คน ที่อยู่ในเขตตะวันตกของประเทศแคนาดา พบว่าการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังพบว่า ทัศนคติที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาคเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กร และวิชาชีพสูงกว่าทัศนคติที่ทำงานอยู่ในองค์กรภาครัฐบาล

บราวน์ และเลห์ (Brown and Leigh. 1999 : 358 - 368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์กร จากการรับรู้บรรยากาศองค์กรทางด้านจิตวิทยาซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานการใช้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

โทโปลนิตส์กี (Topolnytsky 2002) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในยุคของการเปลี่ยนแปลง : บทบาทในการรับรู้วัฒนธรรม วัฒนธรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทของวัฒนธรรมและความถูกต้อง โดยการอธิบายความผูกพันของพนักงาน และการแสดงพฤติกรรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ขององค์กรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท Energy ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรม ถูกต้องและเหมาะสม และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ตลอดจนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กรได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาแบ่งวิธีดำเนินการศึกษาไว้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ระดับผู้จัดการแผนก หัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 215 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และขอแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด

2) จัดทำแบบสอบถามตามกรอบที่กำหนด และพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และลักษณะของการศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน รายชื่อปรากฏในภาคผนวก

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ใน 7 ด้านได้แก่ ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ศึกษานำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงไปทดสอบ (Tryout) กับพนักงานบริษัท ป.รุ่งโรจน์ยนตรการ 1997 จำกัด ซึ่งมีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ทำการศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการของ Cronbach และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.87 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. การรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษานี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อขออนุญาตเข้าทำการศึกษาในการตอบแบบสอบถาม แผนกบุคคลและธุรการ บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 ฉบับ
2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2554 ถึง 15 กันยายน 2554 โดยได้รับแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดกลับคืนมา
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ใน 7 ด้านคือ ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยกำหนดการให้ค่าคะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์ธนะ 2549: 104-105)

5	หมายถึง	มีระดับความผูกพันมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความผูกพันมาก
3	หมายถึง	มีระดับความผูกพันปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความผูกพันน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอข้อมูล ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การนำเสนอนี้ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เข้าใจตรงกันคือค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยหาความถี่ และค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=215	ร้อยละ 100
เพศ		
ชาย	95	44.20
หญิง	120	55.80
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	16	7.40
26-35 ปี	84	39.10
36-45 ปี	74	34.40
อายุ 46 ปีขึ้นไป	41	19.10
สถานภาพการสมรส		
โสด	55	25.60
สมรส	143	66.50
หย่าร้าง	17	7.90
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	149	69.30
ปริญญาตรี	53	24.70
สูงกว่าปริญญาตรี	13	6.00
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการแผนก	19	8.80
หัวหน้างาน	16	7.40
พนักงานระดับปฏิบัติการ	180	83.70
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	39	18.10
5-10 ปี	63	29.30
11-15 ปี	48	22.30
16-20 ปี	28	13.00
มากกว่า 20 ปี	37	17.20
รวม	215	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20

อายุ พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.40

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรส จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และหย่าร้าง จำนวน 17 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.90

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี 149 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 180 คน คิดเป็นร้อยละ 83.70 รองลงมาตำแหน่งผู้จัดการแผนกจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และหัวหน้างาน จำนวน 16 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.40

อายุงาน พบว่าพนักงานในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี – 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมาอายุงานระหว่าง 11ปี – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และ อายุระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 28 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.2– 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.27	0.50	มาก
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.32	0.49	มาก
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	4.23	0.52	มาก
4. ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร	4.31	0.56	มาก
5. ความสำเร็จของการทำงาน	3.99	0.55	มาก
6. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.93	0.53	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.97	0.58	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\mu=4.32$) รองลงมาคือด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ($\mu=4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี
พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. เชื่อมั่นเป้าหมายของบริษัทมีความเหมาะสม	4.26	0.73	มาก
2. เชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทมีความชัดเจน	4.28	0.59	มาก
3. เชื่อมั่นและยอมรับในระบบบริหารองค์กรของบริษัท	4.27	0.58	มาก
4. เป้าหมายและค่านิยมการดำเนินงานของบริษัทสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.03	0.70	มาก
5. ทำงานในบริษัทนี้ด้วยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	4.51	0.59	มาก
รวม	4.27	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานในบริษัทนี้ด้วยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ($\mu = 4.51$) รองลงมาคือ เชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทที่มีความชัดเจน ($\mu = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป้าหมายและค่านิยมการดำเนินงานของบริษัทสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\mu = 4.03$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. ได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค	4.47	0.56	มาก
2. เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร	4.41	0.54	มาก
3. ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.07	0.66	มาก
4. มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	4.42	0.54	มาก
5. ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	4.24	0.70	มาก
รวม	4.32	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 4.47$) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.07$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. พอใจทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่	4.31	0.73	มาก
2. รู้สึกมีความสุขในการทำงาน	4.06	0.85	มาก
3. เข้าใจในบทบาทตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.69	มาก
4. ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างดี	4.27	0.62	มาก
5. มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร	4.24	0.65	มาก
รวม	4.23	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พอใจทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ ดำรงอยู่ ($\mu = 4.31$) รองลงมาคือ ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างดี ($\mu = 4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ($\mu = 4.06$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้	4.22	0.68	มาก
2. ปราบปรามที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของบริษัท	4.47	0.63	มาก
3. รู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน	4.24	0.72	มาก
4. ตั้งใจทำงานเพราะคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.32	0.64	มาก
5. ยินดีที่จะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป	4.31	0.70	มาก
รวม	4.31	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของบริษัท ($\mu = 4.47$) รองลงมาคือ ตั้งใจทำงานเพราะคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ($\mu = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้ ($\mu = 4.22$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน

ด้านความสำเร็จของการทำงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ความสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป	4.13	0.63	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.06	0.68	มาก
3. ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา	3.79	0.74	มาก
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ	3.95	0.67	มาก
5. ได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.00	0.72	มาก
รวม	3.99	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ($\mu = 4.13$) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\mu = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.79$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน	3.85	0.77	มาก
2. บริษัทได้มีการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.86	0.75	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	3.90	0.65	มาก
4. ได้รับความชำนาญจากการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน	4.07	0.54	มาก
5. รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.97	0.63	มาก
รวม	3.93	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความชำนาญจากการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน ($\mu = 4.07$) รองลงมาคือ รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน ($\mu = 3.85$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	μ	σ	การแปลผล
1. ได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.01	0.73	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีในการทำงาน	3.79	0.77	มาก
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาได้เสมอ	3.92	0.76	มาก
4. พอใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง	4.04	0.64	มาก
5. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.59	มาก
รวม	3.97	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ทำเปิด โอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.09$) รองลงมาคือ พอใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง ($\mu = 4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีในการทำงาน ($\mu = 3.79$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 7 ด้าน คือ

ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.10 – 4.45

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์
จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ชาย (N = 95)			หญิง (N = 120)		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	4.31	0.46	มาก	4.24	0.53	มาก
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์กร	4.24	0.53	มาก	4.31	0.49	มาก
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกใน องค์กร	4.31	0.49	มาก	4.34	0.49	มาก
4. ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร	4.34	0.49	มาก	4.25	0.59	มาก
5. ความสำเร็จของการทำงาน	4.25	0.59	มาก	4.20	0.47	มาก
6. ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.20	0.47	มาก	4.26	0.60	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.26	0.60	มาก	4.35	0.51	มาก
รวม	4.35	0.51	มาก	4.01	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมและรายด้านพนักงานชาย มีความ
ผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์
จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 25 ปี	4.10	4.10	0.16	0.15	0.30
26-35 ปี	4.26			0.01	0.14
36-45 ปี	4.25				0.15
46 ปีขึ้นไป	4.40				

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.22	4.29	4.26	4.52
น้อยกว่า 25 ปี	4.22		0.07	0.04	0.30
26-35 ปี	4.29			0.03	0.23
36-45 ปี	4.26				0.26
46 ปีขึ้นไป	4.52				

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.14	4.22	4.13	4.44
น้อยกว่า 25 ปี	4.14		0.08	0.01	0.30
26-35 ปี	4.22			0.09	0.22
36-45 ปี	4.13				0.31
46 ปีขึ้นไป	4.44				

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.10	4.35	4.25	4.41
น้อยกว่า 25 ปี	4.10		0.25	0.15	0.31
26-35 ปี	4.35			0.10	0.06
36-45 ปี	4.25				0.16
46 ปีขึ้นไป	4.41				

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่พัฒนาผลิตภัณฑ์จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.88	4.10	3.75	4.18
น้อยกว่า 25 ปี	3.88		0.22	0.13	0.30
26-35 ปี	4.10			0.35	0.08
36-45 ปี	3.75				0.43
46 ปีขึ้นไป	4.18				

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำเร็จของการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		3.80	3.95	3.89	4.02
น้อยกว่า 25 ปี	3.80		0.15	0.09	0.22
26-35 ปี	3.95			0.06	0.07
36-45 ปี	3.89				0.13
46 ปีขึ้นไป	4.02				

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	μ	น้อยกว่า 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		4.13	3.94	3.91	4.06
น้อยกว่า 25 ปี	4.13		0.19	0.22	0.07
26-35 ปี	3.94			0.03	0.12
36-45 ปี	3.91				0.15
46 ปีขึ้นไป	4.06				

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.20	4.24	4.71
โสด	4.20	0.04	0.51	
สมรส	4.24		0.47	
หย่าร้าง	4.71			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.30	4.27	4.75
โสด	4.30	0.03	0.45	
สมรส	4.27		0.48	
หย่าร้าง	4.75			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.11	4.21	4.65
โสด	4.11	0.10	0.54	
สมรส	4.21		0.44	
หย่าร้าง	4.65			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.23	4.30	4.67
โสด	4.23	0.08	0.45	
สมรส	4.30		0.37	
หย่าร้าง	4.67			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.88	3.98	4.34
โสด	3.88		0.10	0.46
สมรส	3.98			0.36
หย่าร้าง	4.34			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จของการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.87	3.92	4.24
โสด	3.87		0.06	0.37
สมรส	3.92			0.31
หย่าร้าง	4.24			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	μ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		4.04	3.91	4.25
โสด	4.04		0.12	0.21
สมรส	3.91			0.33
หย่าร้าง	4.25			

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.18	4.56	4.43
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18		0.38	0.25
ปริญญาตรี	4.56			0.13
สูงกว่าปริญญาตรี	4.43			

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.22	4.75	4.48
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.22		0.53	0.26
ปริญญาตรี	4.75			0.27
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.17	4.55	4.31
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.17		0.38	0.14
ปริญญาตรี	4.55			0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31			

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์
จำกัด(มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.24	4.66	4.42
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24		0.03	0.17
ปริญญาตรี	4.66			0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	4.42			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์
จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.91	4.38	4.09
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91		0.47	0.18
ปริญญาตรี	4.38			0.29
สูงกว่าปริญญาตรี	4.09			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำเร็จของการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.90	4.22	3.97
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90		0.32	0.07
ปริญญาตรี	4.22			0.25
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.89	4.22	4.13
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89		0.32	0.24
ปริญญาตรี	4.22			0.08
สูงกว่าปริญญาตรี	4.13			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.56	4.39	4.23
ผู้จัดการแผนก	4.56		0.17	0.33
หัวหน้างาน	4.39			0.16
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.23			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.93	4.52	4.24
ผู้จัดการแผนก	4.93		0.41	0.69
หัวหน้างาน	4.52			0.28
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.24			

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.70	4.22	4.17
ผู้จัดการแผนก	4.70		0.48	0.53
หัวหน้างาน	4.22			0.05
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.17			

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.82	4.13	4.27
ผู้จัดการแผนก	4.82		0.70	0.55
หัวหน้างาน	4.13			0.15
พนักงานระดับปฏิบัติการ	4.27			

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.53	4.08	3.92
ผู้จัดการแผนก	4.53		0.45	0.61
หัวหน้างาน	4.08			0.15
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.92			

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสำเร็จของการทำงานมากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.21	4.08	3.89
ผู้จัดการแผนก	4.21		0.14	0.32
หัวหน้างาน	4.08			0.18
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.89			

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	μ	ผู้จัดการแผนก	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ
		4.45	4.00	3.91
ผู้จัดการแผนก	4.45		0.45	0.54
หัวหน้างาน	4.00			0.09
พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.91			

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมากกว่า พนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.02	4.23	4.22	4.49	4.51
น้อยกว่า 5 ปี	4.02		0.21	0.21	0.47	0.50
5 ปี – 10 ปี	4.23			0.01	0.26	0.28
11 ปี – 15 ปี	4.22				0.26	0.29
16 ปี – 20 ปี	4.49					0.03
มากกว่า 20 ปี	4.51					

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ

เชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.09	4.25	4.41	4.35	4.56
น้อยกว่า 5 ปี	4.09		0.16	0.33	0.26	0.48
5 ปี – 10 ปี	4.25			0.16	0.10	0.31
11 ปี – 15 ปี	4.41				0.06	0.15
16 ปี – 20 ปี	4.35					0.21
มากกว่า 20 ปี	4.56					

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.98	4.19	4.24	4.26	4.51
น้อยกว่า 5 ปี	3.98		0.21	0.26	0.28	0.53
5 ปี – 10 ปี	4.19			0.05	0.07	0.33
11 ปี – 15 ปี	4.24				0.02	0.28

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.98	4.19	4.24	4.26	4.51
16 ปี – 20 ปี	4.26					0.26
มากกว่า 20 ปี	4.51					

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.09	4.30	4.40	4.18	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.09		0.21	0.31	0.09	0.45
5 ปี – 10 ปี	4.30			0.10	0.12	0.24
11 ปี – 15 ปี	4.40				0.22	0.15
16 ปี – 20 ปี	4.18					0.37
มากกว่า 20 ปี	4.55					

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี- 10 ปี	11 ปี-15 ปี	16 ปี- 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.75	4.07	4.00	3.81	4.19
น้อยกว่า 5 ปี	3.75		0.32	0.26	0.07	0.45
5 ปี - 10 ปี	4.07			0.07	0.26	0.12
11 ปี - 15 ปี	4.00				0.19	0.19
16 ปี - 20 ปี	3.81					0.38
มากกว่า 20 ปี	4.19					

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำเร็จของการทำงาน มากที่สุด รองลงมาพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี - 20 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี-10 ปี	11 ปี-15 ปี	16 ปี-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.83	3.84	3.97	4.03	4.09
น้อยกว่า 5 ปี	3.83		0.01	0.14	0.20	0.26
5 ปี - 10 ปี	3.84			0.13	0.19	0.25
11 ปี - 15 ปี	3.97				0.06	0.12
16 ปี - 20 ปี	4.03					0.06
มากกว่า 20 ปี	4.09					

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	μ	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี–10 ปี	11 ปี–15 ปี	16 ปี–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.98	3.84	4.02	3.94	4.02
น้อยกว่า 5 ปี	3.98		0.14	0.04	0.04	0.17
5 ปี – 10 ปี	3.84			0.18	0.10	0.31
11 ปี – 15 ปี	4.02				0.08	0.13
16 ปี – 20 ปี	3.94					0.21
11 ปี – 15 ปี	4.02				0.08	0.13

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ใน 7 ด้านคือ ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญและผลการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)
- 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 215 คนโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดสอบกับพนักงานบริษัท ป.รุ่งโรจน์นัยนตรการ 1997 จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติเพื่อการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

- 1.3.1 ข้อมูลทั่วไป เพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 อายุ พบว่าพนักงาน

ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมามีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.40 **สถานภาพการสมรส** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่สมรส จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และหย่าร้าง จำนวน 17 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.90 **ระดับการศึกษา** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี 149 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 **ตำแหน่งงาน** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ 180 คน คิดเป็นร้อยละ 83.70 รองลงมาตำแหน่งผู้จัดการแผนกจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และหัวหน้างาน จำนวน 16 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.40 **อายุงาน** พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี – 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมาอายุงานระหว่าง 11 ปี – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และ อายุระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 28 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.00

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานในบริษัทนี้ด้วยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ($\mu = 4.51$) รองลงมา คือ เชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทที่มีความชัดเจน ($\mu = 4.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป้าหมายและค่านิยมการดำเนินงานของบริษัทสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ($\mu = 4.03$)

2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค ($\mu = 4.47$) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.07$)

3) ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับ

มาก ($\mu=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พอใจทำงานกับบริษัทนี้ ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่ ($\mu=4.31$) รองลงมาคือ ทำงานในความรับผิดชอบของตนเอง ได้อย่างดี ($\mu=4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกมีความสุขในการทำงาน ($\mu=4.06$)

4) ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของบริษัท ($\mu=4.47$) รองลงมาคือ ตั้งใจทำงานเพราะคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ($\mu=4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้ ($\mu=4.22$)

5) ด้านความสำเร็จของการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำเร็จของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ($\mu=4.13$) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\mu=4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.79$)

6) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความชำนาญจากการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน ($\mu=4.07$) รองลงมาคือ รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\mu= 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน ($\mu=3.85$)

7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.09$) รองลงมาคือ พอใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงาน ตามลำพัง ($\mu=4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีในการทำงาน ($\mu=3.79$)

1.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1) พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานเพศหญิง

2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี

3) พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

5) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ

6) พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด(มหาชน) จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด(มหาชน) ดังนี้

2.1.1 ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทกำหนดนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งนโยบายของบริษัทที่กำหนดขึ้นส่งเสริมให้มีการสร้างศักยภาพแก่พนักงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการทำงานที่บริษัทกำหนดได้ และพนักงานยังเห็นว่านโยบายและการบริหารงานเอื้อให้การทำงานของตนเอง มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นทำให้พนักงานภูมิใจ มีความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากผลการศึกษา

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกานดา ศุภคติสันต์ (2547 : 13) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิด ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล นันทเกษม (2540:91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการกอง ตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกอง ตำรวจทางหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละ องค์กรประกอบ พบว่า ในส่วนของระดับความผูกพันข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกอง ตำรวจทางหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านอุทิศตน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ และในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2546:121-122) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในธุรกิจปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเอง มี ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงาน มี ชื่อเสียง ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และยังคงสอดคล้อง กับงานวิจัยของอารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล ศรีธัญญา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ในภาพรวม มีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีนโยบายมุ่งเน้นดำเนินธุรกิจ การบริการ ให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคง เพื่อการแข่งขันในภาคธุรกิจของบริษัทและเพื่อตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าได้อย่างดีที่สุดเพื่อความเจริญเติบโตของบริษัทจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศุภศิริวุฒิ (2543 : 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัย ในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรของตน พนักงานส่วนใหญ่มี ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.1.3 ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ในภาพรวมมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้การที่บริษัทกำหนดนโยบายและการบริหารงานไว้อย่าง ชัดเจน โดยมีนโยบายมุ่งเน้นดำเนินธุรกิจการบริการ ให้เจริญเติบโตอย่างมั่นคงเพื่อการแข่งขันใน ภาคธุรกิจของบริษัท ดังนั้นทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร และพร้อม

ที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า และเจริญเติบโตของบริษัท ซึ่งจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญนิภา แสงชื่น (2545 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีสำนักงานทรัพย์สิน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร สุขศิริวุฒิ (2543 : 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรของตน ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญาผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล นันทเกษม (2540:91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีโอกาสสัมพันธกับผู้อื่น

2.1.4 ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างมาก มีการส่งเสริมให้มีการสร้างศักยภาพในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ บริษัทจัดให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งความพร้อมในทุกๆ ด้านของบริษัททำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัท จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว (2550) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคารพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร และเมื่อทำงานนานขึ้นพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2546:121-122) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับสูง และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาระบบส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

2.1.5 ด้านความสำเร็จของการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสามารถ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผลงานสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อร่วมงานยอมรับในความสามารถ และได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่น อย่างสะดวกและรวดเร็ว จนเป็นที่ชื่นชอบของผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้การยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรคืองานที่ท่านทำช่วยส่งเสริมต่อการใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้สึกเช่นนี้มีส่วนจูงใจพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์กรบริการส่วนจังหวัดชลบุรี โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คนพบว่าข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร คือ ความหลากหลายของงานและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.6 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทได้มีการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงานงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความชำนาญ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่าการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) พร้อมทั้งสถานการณ์ที่บุคคลสามารถจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ กรกฎ พลพานิช (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน

พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้คำปรึกษาท่านได้เสมอ ทำให้พอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรมจึงทำให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

1) พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานเพศหญิง อาจเนื่องจาก พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกัน และนโยบายในการทำงานเหมือนกัน จึงทำให้พนักงานทุกเพศมีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ กุลชยา เต็มชวลา (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางในหน่วยงานสังกัด หน่วยงานการวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการหน่วยงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา หน่วยงานธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 365 คน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศและระดับตำแหน่ง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และ อายุระหว่าง 36-45 ปี ทั้งนี้เนื่องจาก

พนักงานที่มีอายุต่างกันแม้จะทำงานในบริษัทที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกันแต่มีแนวคิดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันในบางเรื่องโดยเฉพาะด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปโดยไม่ต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นในด้านสวัสดิการและรายได้ที่ดีกว่า จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2546:121-122) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานที่ ปตท. เงินเดือน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

3) พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และการสมรส จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานทำงานตามนโยบายที่กำหนด มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และได้รับความสะดวก ในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับพนักงานจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ วัฒนา ศรีสม (2541 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัทไบโอคอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

5) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนกมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละ

ตำแหน่งหน้าที่ ความยากง่ายต่างกันจึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงมีความคิดเห็นต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับล่าง จากการศึกษาสอดคล้องกับ กุลชยา เต็มชวลา (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศและระดับตำแหน่ง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

6) พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี และน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานของบริษัทที่มีอายุงานต่างกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และยังมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานบรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้พนักงานทุกคนที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าส่วนมากจะอยู่ในระดับผู้จัดการแผนก ประกอบกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงแล้ว จึงมีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาคู่ขนานกับ กรชวล หอมไกรลาศ (2540 : 130) ได้ศึกษารูปแบบ การสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญยิ่งเพราะฉะนั้น การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว เพื่อจะได้ช่วยเสริมสร้างปัจจัยที่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้นมีมากยิ่งขึ้น จะทำให้เป็นผลดีต่อการทำงานงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งนี้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 บริษัทควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรนี้ไว้ไม่ให้ลดถอยลงไป ยิ่งถ้าบริษัทเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่านี้ก็จะดีมากที่สุด โดยอาจจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของบริษัท และเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมแสดง

ความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรแล้วทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติ ตามแนวทาง หรือวิธีการทำงานที่บริษัทกำหนดได้มีประสิทธิภาพ

1.2 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงเพื่อการแข่งขัน ในภาคธุรกิจของบริษัท และในการมอบหมายงานนั้นบริษัทควรคำนึงและพิจารณาถึง ความยุติธรรมและความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 บริษัทควรจะรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่ให้น้อยลง และควรจะหาวิธีการที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นไป เพื่อส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่พร้อมที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และพอใจทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่ รวมทั้งมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ซึ่งแสดงว่าพนักงานของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก โดยไม่ต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากหน่วยงานอื่นก็ตาม

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอื่นๆ ที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอาหารสัตว์ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจกับพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อจะทำให้ได้ทราบความคิดเห็น ความต้องการของพนักงานและจะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของพนักงานในด้านครอบครัวเพื่อให้ทราบถึงสถานะความเป็นอยู่ตลอดจนความต้องการของพนักงานที่จะให้บริษัทช่วยเหลือตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการจูงใจพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเป็นการธำรงรักษาพนักงานอีกด้วย

4. การศึกษาคั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมด มิได้มีการสุ่มตัวอย่าง จึงควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติอ้างอิง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรชวัล หอมไกรลาส (2540) รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (ประชาสัมพันธ์)
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษกร ดวงสว่าง (2546) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียมกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กุลชยาเต็มชวลา (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชน มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เกศรา รักษาติ (2553) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกศรี คิริเสถียร (2543) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ขวัญใจ เลียดประดม (2546) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ขันดิรัชต์ ต้นดิเฉลิม (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทา
สาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม. ปริญญาโท นศ.ม.
(การบริหารทั่วไป) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงาน
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนัก
งบประมาณ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2549) เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี ไทเนรมิตกิจ
- ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10. กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์

- ปริญญา บช.ม.(พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553) การบริหารกำลังคนแบบมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2547) การจัดการทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เด่น ชะเนติยัง (2543) การบริหารงานบุคคล ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- ต้นติมา คิ้วโยธา (2543) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัด
กรมสุขภาพจิต วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- ไตรธร เศรษฐีธร (2543) องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร วิทยพัฒน์
- ถาวร ศุภศิริวุฒิ (2543) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุง
อากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) องค์การและการจัดการ พันสมัยยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ผลของการรับรู้บรรยายกาขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540) แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ปริญญาโท ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา
- นารี หมุ่มมาก (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- นิจ อยู่พานิช (2547) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา
- บรรยงค์ โตจินดา (2541) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร รวมสาส์น
- บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540) ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ ความศรัทธาความพึงพอใจในการทำงาน
ของโรงเรียนมัธยมในเขตกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

- บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร
 อรุณการพิมพ์
- บุญเลิศ เกื้อนยืนยงค์ (2544) สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
 สหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระ รศ.ม.
 (รัฐศาสตร์) นนทบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประยงค์ มีใจชื่อ (2541) การบริหารทางวิชาการ. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) จิตวิทยาบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริม
 กรุงเทพมหานคร
- ปิติ วัลยะเพ็ชร ร.น. (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. ปัญหาพิเศษ รศ.ม. (รัฐศาสตร์) ชลบุรี วิทยาลัย
 การบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
- พงศ์ หรดาล (2540) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของ
 บริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ.
 วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร
- พิทยา บวรวัฒนา (2542) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญา
 รศ.ม. (สาขาการบริหารทั่วไป) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีสำนักงานทรัพย์สินส่วน
 พระมหากษัตริย์ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน (2547) ทฤษฎีองค์การ และการออกแบบ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- วรพล นันทเกษม,พ.ด.ด. (2540) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่าย
 อำนวยการกองตำรวจทางหลวง วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์
- วราภรณ์ บุญจิต (2547) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร เทียนวัฒนา
- วัฒนา ศรีสม (2542) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการ
 ขายสินค้าวัสดุอุปโภค ของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วารุณี คำแก้ว (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่ วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วิชัย แหวนเพชร (2543) มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ธรรมกล

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2549) การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร ดวงกลม

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร นำร่อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน กรุงเทพมหานคร นติกุล

สมยศ นาวิการ (2544) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร กรุงเทพมหานคร พิฒเมศ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541) จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุกานดา สุภคิตสันต์ (2540) ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความ ผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร

ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2545) ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บุคคิ่งค์

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ นาคศุภรังษี (2550) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Baron, R.A. (1986). Behavior in Organization. Boston : Allyn and Bacon.

Brown , S.P., & Leigh , T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to
job involvement, effort and performance. Journal of applied Psychology , 81 (134),
358-368.

Buchanan, B. (1974, March). Building Organization Commitment : The Socialization of Manager
in Work Organization. Administrative Science Quarterly, 19 (125). 533. 53

Douglas , D.D. (1979, June). An Assessmant of the Organizational Climate for Creativity in The
Canadian Conference of Seventh Day Adventist-Recommendation for Change Based

- on the Perception of Leading Church Members. Dissertation Abstracts Lnternational. 39, 754-A.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). Behavior in organizations (6thed.). Upper Saddle River, Kaczka, E. and R. Kirk. (1968). managerial Climate, Work Groups, and Organizational Performance. Administra-tive Science Quarterly, 12 (116), 252-271.
- Luthans, Fred. 1995 Organizational behavior (7thed.). New York: McGraw-Hill.
- March, R. and H. Hannari. (1977). Organization Commitment and Turnover : A Prediction Study. Administrative Science Quarterly, 22 (103). 57-75.
- Porter, L. W., R.M. Steers; and R.T. Mowday. (1982). Organization Commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology 59, 5 (142). 603-609.
- Rajendran Muthuveloo and Raduan Che Rose (2005). Typology of Organisational Commitment American Journal of Applied Sciences Volume : 2 Issue : 6 pages/ rec . No: 1078-1081.
- Sheldon, M.E. (1971). Investment and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 16, 2 (98). 143-149.
- Steers (1991). Organizational Effectiveness Behavioral View. California Goodyear Publishing Company, Inc.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางที่จะทำให้พนักงานบริษัทลี

พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลที่สนับสนุนการศึกษา “ความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)” และสนับสนุนการศึกษาระดับ
ปริญญาโทเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม
ครบถ้วนเป็นยอดดี และขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางชไมพร พิกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

อายุ น้อยกว่า 25 ปี

อายุ 26 – 35 ปี

อายุ 36 – 45 ปี

อายุ 46 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

ผู้จัดการแผนก

หัวหน้างาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ

6. อายุงาน

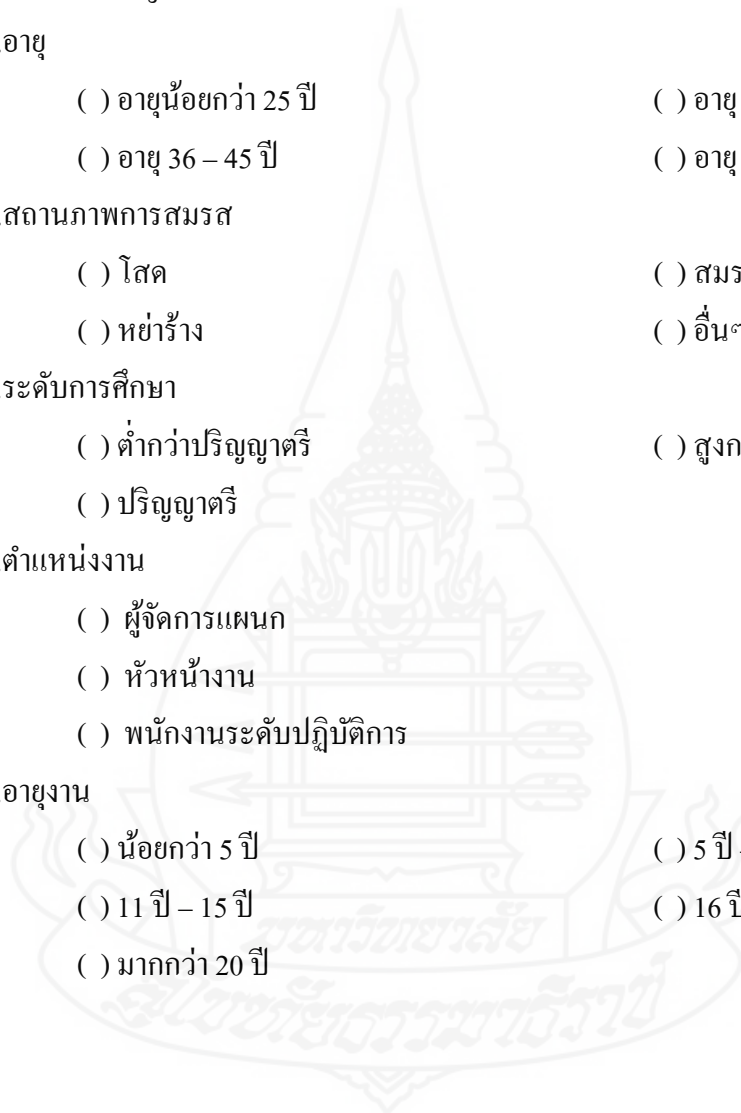
น้อยกว่า 5 ปี

5 ปี – 10 ปี

11 ปี – 15 ปี

16 ปี – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์

จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัที

พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1.	เชื่อมั่นเป้าหมายของบริษัทที่มีความเหมาะสม					
2.	เชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทที่มีความชัดเจน					
3.	เชื่อมั่นและยอมรับในระบบบริหารองค์กรของบริษัท					
4.	เป้าหมายและค่านิยมการดำเนินงานของบริษัทสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน					
5.	ทำงานในบริษัทนี้ด้วยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท					
	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
6.	ได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค					
7.	เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร					
8.	ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
9.	มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ					
10.	ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร					
11.	พอใจทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่					
12.	รู้สึกมีความสุขในการทำงาน					
13.	เข้าใจในบทบาทตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
14.	ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างดี					
15.	มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร					
	ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร					
16.	รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้					
17.	ปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของบริษัท					
18.	รู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน					
19.	ตั้งใจทำงานเพราะคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
20.	ยินดีที่จะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป					
	ความสำเร็จของการทำงาน					
21.	ความสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป					
22.	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
23.	ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา					
24.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ					
25.	ได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวกและรวดเร็ว					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความก้าวหน้าในการทำงาน					
26.	ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน					
27.	บริษัทได้มีการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม					
28.	งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
29.	ได้รับความชำนาญจากการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน					
30.	รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน					
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
31.	ได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
32.	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีในการทำงาน					
33.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาได้เสมอ					
34.	พอใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง					
35.	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					



ภาคผนวก ข

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum X$	IOC
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
	ความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1.	เชื่อมั่นเป้าหมายของบริษัทที่มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
2.	เชื่อมั่นค่านิยมของบริษัทที่มีความชัดเจน	1	0	1	2	0.67
3.	เชื่อมั่นและยอมรับในระบบบริหารองค์การของบริษัท	1	0	1	2	0.67
4.	เป้าหมายและค่านิยมการดำเนินงานของบริษัทสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	1	1	1	3	1
5.	ทำงานในบริษัทนี้ด้วยความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	1	1	1	3	1
	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
6.	ได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค	1	1	1	3	1
7.	เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร	1	1	1	3	1
8.	ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1
9.	มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	1	0	1	2	0.67
10.	ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	1	1	1	3	1
	ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร					
11.	พอใจทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ดำรงอยู่	1	0	1	2	0.67
12.	รู้สึกมีความสุขในการทำงาน	1	0	1	2	0.67
13.	เข้าใจในบทบาทตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
14.	ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างดี	1	1	1	3	1
15.	มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร	1	1	1	3	1

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum X$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร						
16.	รู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีที่ได้ทำงานที่บริษัทนี้	1	0	1	2	0.67
17.	ปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าและการเติบโตของบริษัท	1	1	1	3	1
18.	รู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน	1	1	1	3	1
19.	ตั้งใจทำงานเพราะคิดว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	1	1	3	1
20.	ยินดีที่จะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป	1	0	1	2	0.67
ความสำเร็จของการทำงาน						
21.	ความสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป	1	0	1	2	0.67
22.	สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	1	1	1	3	1
23.	ผลงานเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
24.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ	1	1	1	3	1
25.	ได้รับความร่วมมือกับแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวกและรวดเร็ว	1	0	1	2	0.67
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
26.	ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน	1	1	1	3	1
27.	บริษัทได้มีการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม	1	0	1	2	0.67

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum X$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
28.	งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	1	1	1	3	1
29.	ได้รับความชำนาญจากการทำงานตรงตามตำแหน่งงาน	1	0	1	2	0.67
30.	รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	3	1
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
31.	ได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	1	0	1	2	0.67
32.	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีในการทำงาน	1	1	1	3	1
33.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานจะให้คำปรึกษาได้เสมอ	1	0	1	2	0.67
34.	พอใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง	1	0	1	2	0.67
35.	งานที่ทำเปิดโอกาสให้ได้สร้างสัมพันธ์ภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1



ภาคผนวก ค

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation ค่าอำนาจจำแนก รายชื่อ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	100.77	92.047	.269	.737
a2	101.27	79.582	.580	.748
a3	101.13	78.809	.569	.731
a4	101.20	84.166	.255	.741
a5	98.60	89.145	.581	.749
b6	99.03	89.206	.652	.741
b7	101.57	81.289	.405	.724
b8	101.27	85.306	.668	.705
b9	99.40	84.593	.629	.748
b10	100.53	76.189	.534	.757
c11	101.13	82.395	.489	.692
c12	100.93	82.754	.304	.747
c13	101.40	84.041	.473	.745
c14	101.17	79.937	.620	.741
c15	100.97	85.757	.747	.756
d16	99.10	87.541	.748	.720
D17	98.97	86.723	.556	.715
D18	98.90	83.334	.215	.702
D19	99.03	96.102	.468	.749
D20	99.00	85.655	.416	.714
e21	100.13	80.189	.684	.757
e22	101.33	77.747	.664	.776
e23	101.30	78.217	.705	.777
e24	101.03	78.240	.569	.745

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e25	101.07	77.651	.506	.741
F26	101.37	80.930	.558	.747
F27	101.27	84.823	.676	.701
F28	101.33	82.644	.504	.749
F29	101.23	81.564	.360	.744
F30	100.77	83.151	.236	.701
G31	99.60	79.145	.525	.754
G32	99.00	86.276	.621	.710
G33	101.07	83.857	.744	.701
G34	100.87	83.430	.529	.710
G35	100.27	86.961	.451	.714

Cronbach's Alpha	
.87	ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ



ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1. อาจารย์เพ็ญศรี โพธิ์ทอง | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพณิชยการเพชรบุรี |
| 2. คุณนิคม คงสวัสดิ์ | ผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ
บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) |
| 3. คุณเกษศิริ โทอุคทา | ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ
บริษัท พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) |



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางชไมพร พิกุล
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (บัญชี) สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
สถานที่ทำงาน	ประกอบธุรกิจส่วนตัว
ตำแหน่ง	เจ้าของกิจการ

