



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
ประเทศไทย

Organizational Commitment of the Staff of Thai Chamber of Commerce
and Board of Trade of Thailand

นามผู้วิจัย นายจිරพัฒน์ พฤตสิบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อูรบุญนวลชาติ, ร.ค.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์กึ่งกนก ชาลิตธำรง, Ph.D)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาญศิลป์, Ph.D)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ _____ เดือน _____ พ.ศ. _____

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทย
และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

Organizational Commitment of the Staff of Thai Chamber of Commerce and Board of
Trade of Thailand

โดย

นายจිරพัฒน์ พฤฒิสืบ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2558

จิรพัฒน์ พงษ์สืบ 2558: ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและ
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขา
รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลัก: รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ, ร.ด. 135 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบความ
ผูกพันต่อองค์การ ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภา
หอการค้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานหอการค้าไทยและ
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ได้นำมา
วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t – Test การทดสอบแบบ
One – way ANOVA (F-Test) และ การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมี
ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความผูกพันต่อ
องค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับชั้น และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Chirapat Pruetisueb 2015: Organizational Commitment of the Staff of Thai Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor : Associate Professor Manitpol Urabunnualchat, Ph.D. 135 pages.

The objectives of the research were to study the level of organizational commitment of the Staff of Thai Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand. Comparison of organizational commitment by personal factors and operational factors. And to study the relationship between organizational climate and organizational commitment of the Staff Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand. The samples of 200 people were selected by Yamane's formula from The staff of Thai Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand. Questionnaires were employed to collect data. Percentage, Mean, Standard deviation, The One - sample t-test, One-way ANOVA (F-Test) and Multiple Comparison Test by Scheffe's Method were used in statistical analysis and level of statistical significance was set at 0.05 and Pearson's Correlations.

The research results found that the Staff of Thai Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand had a moderate level about the organizational climate and had a high level of organizational commitment. Different factors affected different organizational commitment were sex, age, education level, marital status, salary, position level and employment length.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ มนฤตย์พล อรุณบุญสวัสดิ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ กิ่งกนก ชวลิตธำรง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ รองศาสตราจารย์ นันทนา กบิลกาญจน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำปรึกษาในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ความกรุณาในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการอนุเคราะห์ข้อมูล ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามได้ครบ

ด้วยความดีหรือประโยชน์อันใดเนื่องจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแต่ คุณพ่อกิตติ และคุณแม่เพ็ญศรี พฤทธิสืบ และทุกคนในครอบครัวที่ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุน แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

จิรพัฒน์ พฤทธิสืบ

มกราคม 2558

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงสร้างของหอการค้าไทย	24
และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
สมมติฐานในการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	59
วิธีการและอุปกรณ์	59
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	59
ตัวอย่างประชากร	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การทดสอบเครื่องมือ	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	65
ผลการวิจัย	65
ข้อวิจารณ์	104
บทที่ 5 สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
ข้อเสนอแนะ	116
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	121
ภาคผนวก	127
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน	66
2	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม อัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน	67
3	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านโครงสร้างการทำงาน	69
4	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านรางวัลและผลตอบแทน	70
5	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านการกระจายอำนาจ	71
6	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านการสนับสนุน ให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	72
7	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้ง ในองค์การ	73
8	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านการรับรู้ในผลงาน	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	75
10	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	76
11	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	77
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในด้านภาพรวม	78
13	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	79
14	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	81
15	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	84
16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านภาพรวม	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ	87
18	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	88
19	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	89
20	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ	90
21	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	91
22	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับชั้นพนักงาน	92
23	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	93
24	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	94
25	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	95
26	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	95
27	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน	97
29	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ภาพรวม และรายด้าน	98
30	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	102

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการบริหารงานของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	47
2	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	57



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์การดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันที่องค์การจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์การจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อให้พนักงานอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์การ หากไม่มีสิ่งที่พนักงานคาดหวังในงานปัจจุบันพนักงานจะเริ่มมองหางานใหม่ๆ (สวณีย์ แก้วมณี, 2549) การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การได้ยาวนานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Buchanan, 1974: 533) โดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพัน ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมากโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆตามเวลาที่ผ่านไป ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆระหว่างพนักงานกับองค์การ ดังนั้นสิ่งที่องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์การจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การได้อย่างไรที่จะเอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะชำระรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และเศรษฐกิจ โดยไม่แสวงหากำไร และช่วยแก้ไขปัญหาในการดำเนินธุรกิจให้แก่สมาชิก เพื่อเป็นการปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ โดยส่วนรวมตลอดจนเป็นตัวแทนของผู้ประกอบการค้าภาคเอกชนในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐบาล โดยมีการให้คำปรึกษาแก่ภาคเอกชนและองค์การภาครัฐ เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมการส่งออกของประเทศร่วมกับภาครัฐบาลอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ขณะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 – 2556 พบว่า อัตราการลาออกจากงานของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยอัตราของการลาออกจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 – 2556 คิดเป็นร้อยละ 20 ต่อปี (ข้อมูลการโยกย้ายเข้าออกของพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล) ส่งผลให้จำนวนพนักงานไม่เพียงพอต่อปริมาณงานในส่วนงานต่างๆ จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับบรรยากาศขององค์กรที่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งทำให้เกิดความสับสน แรงกดดัน และความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย จึงหยิบยกประเด็นที่เป็นปัญหาการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้ผู้บริหารหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย นำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคล รวมทั้งนำไปประกอบกับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร อีกทั้ง ยังเป็นการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานได้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจปฏิบัติงาน อันจะเกิดผลดีแก่หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยสามารถนำไปส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดระดับความผูกพันที่ดีขึ้นต่อพนักงานในองค์กร ในขณะที่เดียวกันสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่มีระดับต่ำเพื่อเพิ่มการทำงานพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลต่อการวิจัยค้นคว้าความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยส่งเสริมให้การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศชาติเกิดการพัฒนาในภาพรวม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยทำการศึกษาจากพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยจำนวน 200 คน โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม 2556

นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายโดยเฉพาะไว้ ดังนี้

พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หมายถึง พนักงานทุกคนที่เป็นพนักงานในหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ซึ่งยังคงปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน โดยทางพฤตินัยถือว่า หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรเดียวกัน

บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยที่มีต่อลักษณะขององค์กรในด้านต่างๆที่อยู่รอบตัวซึ่งบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยประกอบด้วย การรับรู้บรรยากาศองค์กร 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยประกอบด้วย

- **เพศ** หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

- **อายุ** หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

- **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒិการศึกษาระดับสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาระดับของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาตรี

- **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานการณ์ครองคู่ของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ โสด และสมรสแล้ว (รวมถึงหย่าร้าง ม่ายแยกกันอยู่ หรือคู่สมรสเสียชีวิต)

ปัจจัยการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยประกอบด้วย

- **อัตราเงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับประจำปี พ.ศ. 2556 แบ่งเป็น 7 ช่วง คือ 15,000 - 21,000 บาท 21,001 - 27,000 บาท 27,001 - 33,000 บาท 33,001 - 39,000 บาท 39,001 - 45,000 บาท 45,001 - 51,000 บาท และ 51,001 บาทขึ้นไป

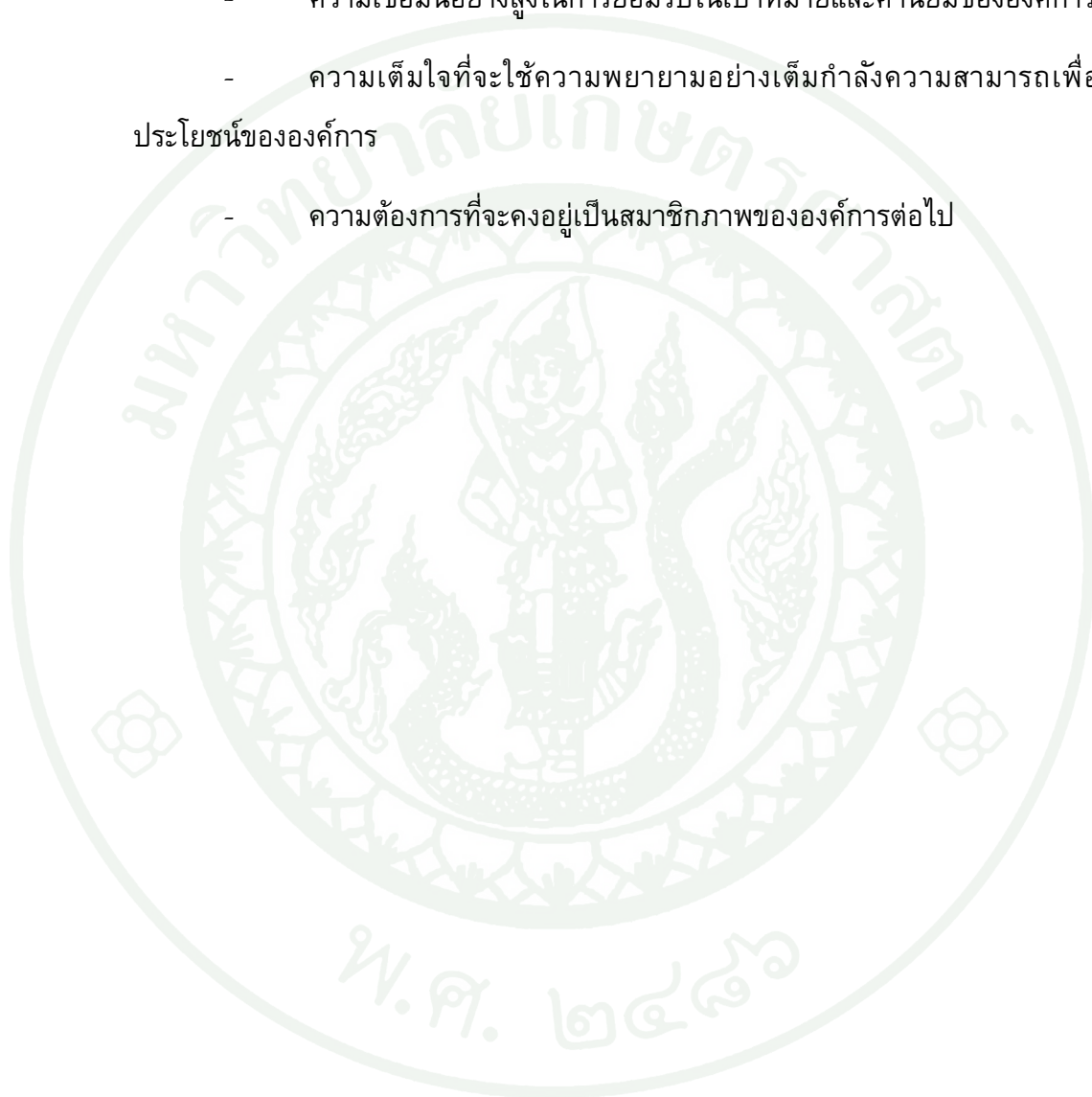
- **ระดับชั้นพนักงาน** หมายถึง ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามได้ถือครองระดับชั้นพนักงานอยู่ในระดับใด โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป

- **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มปฏิบัติงาน ณ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาติดต่อกันแบ่งเป็น 5 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

- **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย กลุ่มงานประสานงาน และกลุ่มงานบริการ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยและใช้การอธิบายเชิงปริมาณ ถึงความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
3. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การนั้นเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้มีการศึกษากันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าสามารถทำนายพฤติกรรมขององค์การได้ค่อนข้างน่าเชื่อถือ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่พยายามหาคำอธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิก หรือผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ หากสมาชิกในองค์การเกิดความผูกพันกับองค์การแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจในการศึกษาจากนักวิชาการมาก โดยนักวิชาการได้กำหนดความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Becker (มีอ้างใน ภักทริกา ศิริเพชร, 2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งลงทุน เรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

Buchanan (1974: 533) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Dale and Staudohar (1982: 296) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ทัศนคติความเข้าใจและความรู้สึก ซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงานกับเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

Hall (1970: 176) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง “กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน”

Hrebiniak and Alutto (1972: 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไปไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือนรายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพเป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิบัติกริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กรซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกายกำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

Porter (1971: 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะถูกแสดงออกมาใน 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Marsh and Mannari (1977: 57) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์การในทางที่ดีรวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

Muchinsky (1997: 367) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนกับการตอบสนองจากองค์กรและสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

Salancik (1983: 62) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

Sheldon (1971: 143) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผูปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวกซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977: 46) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวไว้ข้างต้นสามารถเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์การมีความรู้สึกต่อองค์การและได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้จากลักษณะของทুমเทปปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความรู้ความสามารถมีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

Dunham (1994) ได้ทำการสรุปความหมายความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีส่วนร่วมในองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

ในขณะที่นักวิชาการบางกลุ่มที่เน้นความหมายของความผูกพันต่อองค์การในรูปของทัศนคติที่ดีต่อองค์การกล่าวคือ

Eisenberger *et al.* (1990) Jennifer and Gareth (1999) ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมและความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์การทั้งหมด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมาคือความอดุสหาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทงานเพื่อองค์การและสมาชิกขององค์การสามารถที่มีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์การของตนได้

Benton (1995) and Mendes (1996) ความผูกพันยังเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือได้ สิ่งที่สามารถจะทำนายได้และพฤติกรรมที่อุทิศทุ่มเท ในการแยกแยะความสำเร็จออกจากความล้มเหลว การมีความผูกพันในระดับสูงก็คือ ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งสามารถนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จทั้งสองอย่างไม่ว่าจะเป็นการประกอบอาชีพและขอบเขต บทบาทส่วนบุคคล เพราะฉะนั้นไม่สมควรที่จะปฏิเสธปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จและการที่ยอมให้บุคคลในองค์การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเองด้วยความเต็มใจ

ส่วนนักวิชาการของไทยที่ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะต่างๆที่น่าสนใจ มีดังนี้

อุทัย เลาหวิเชียร และวราเดช จันทรศร (2531) ความผูกพัน หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กรกับยินยอมปฏิบัติตามปทัสสถานและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรรองทอง อยู่สุข (2533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังอยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่นเศรษฐกิจตกต่ำ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงานและความต้องการมีส่วนร่วมในงาน กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจผูกพันตลอดจนใคร่ที่จะเป็นความก้าวหน้าขององค์กร

จากแนวคิดที่แตกต่างกันข้างต้น มีข้อสังเกตว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความเห็นตรงกัน ดังเช่น ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความมีส่วนร่วมกับการ และการแสดงออกอย่างชัดเจนว่าบุคคลนั้นๆเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กรนั้น นอกจากนี้ความเด่นชัดของความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นความรู้สึกที่มั่นคงติดแน่นยิ่งกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหรือปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรของตนมาก บางครั้งมีความผูกพันถึงขนาดที่มองข้ามผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ตนจะได้รับ ทั้งนี้เพราะคำนึงถึงค่านิยม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร(นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล, 2547)

ภรณ์ กิรติบุตร (2529: 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายความว่าความเฝอเกินกว่านั้นโดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กรความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทาง

กายภาพต่อองค์การโดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลัทธินิยม ศรีวาระมย์ และคณะ (2541: 96) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์การหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้นำเสนอทั้งในประเด็นทัศนคติและพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การในด้านของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ มีความเสียสละเพื่อองค์การ และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจะให้ความหมายในด้านพฤติกรรมตามทัศนะของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตามทัศนะของ Steers นั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ (Steers, 1977)

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจและให้ความสำคัญมากขึ้นจาก นักวิชาการและองค์กรต่างๆ เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างให้ เกิดขึ้นได้ และถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรอย่างมาก

การบริหารงานสมัยใหม่ ให้ความสำคัญกับผูกพันต่อองค์กร โดยเห็นว่าความผูกพันต่อ องค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสีย บุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป (Fazzi, 1994)

นอกจากนั้น Steers (1977) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้าและออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจใน งานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความ พึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมี การพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกันช่วย แก่ไขหรือลดความขัดแย้ง เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นขจัดการป้องกัน ตัวเอง ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างระบบการสื่อสารที่ดี (เสนาะ, 2535)

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคลในองค์กรและต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อ องค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนด ไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18) กล่าวถึง ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรที่ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของ บุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อ องค์กร

Dubrin (1992: 23-24) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อ องค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเขา รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะ เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จากการมาทำงานที่ตรงต่อ เวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะรู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือ ได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์การโดยการใช้เทคนิคเช่น การสร้างเกียรติภูมิ เพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

Porter and Smith (1970 อ้างใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2529) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ คือ “ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกในรูปของ 3 รูปแบบ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแนบแน่นและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Steers (1977: 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์การ การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์การ และความสำคัญของบุคคล

Staw (1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่าง ระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การ และนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมา เพื่อปกป้องไม่ให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมา เพื่อปกป้องไม่ให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Steers and Porter (1983: 425-450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษา

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Miner (1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญคือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรมการ แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

แนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอคือแนวคิดของ Becker (1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ซึ่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดจะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็น เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ให้กับองค์การ ซึ่ง Becker (1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การพนักงานก็จะคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษามีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้เนื่องจากตัวแปรต้นลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ คือ Steers and Porter (1983) โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ
3. องค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ

ต่อจากนั้น Steers and Porter ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. ลักษณะงาน
3. ลักษณะองค์การ
4. และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน

ซึ่งแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความชัดเจนจึงกำหนดกรอบในการวิจัยที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมต่างๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์กรที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1991) ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมาเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากการศึกษาแนวคิดของ Steers พบว่ามีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 ประการ ที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. การขาดงานของพนักงาน
4. การลาออกจากงาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์กันน้อยเพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจาก

ปัจจัยหลายๆอย่างรวมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์การกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การแนวคิดของ Steers กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ จึง คาดหวังว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์การได้แก่ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2539)

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูงควรมีความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมองค์การ เห็นประโยชน์ ยอมรับ ความสำคัญ และเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลง

2. วิธีการพัฒนาองค์การ (Organizational development) จะช่วยทำให้การเปลี่ยนแปลง มีความชัดเจนมีแผนงาน มีความเป็นระบบมากขึ้น

3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มองอนาคตขององค์การไปยังพนักงานระดับล่างว่า ต้องการให้องค์การบรรลุภารกิจจะไรร้อย่างไร

4. เสริมการสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้นด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการประกาศเป็น ลายลักษณ์อักษรและการพูด

5. สร้างสัญลักษณ์ที่ใช้ร่วมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ

6. สร้างพิธีกรรมที่สื่อความหมายให้เกิดขึ้น

7. การฝึกอบรมด้วยวิธีการทางจิตวิทยาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และ พฤติกรรมโดยใช้นักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ

8. การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกชั้นตอนต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะทำ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา

ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

ประการแรก ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร
 ประการที่สอง ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจ
 ให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย

ประการที่สาม ปัญหาการมาทำงานสายพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะ
 มาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การมาสาย
 การขาดงาน การลาออกจากงาน การปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กรที่บุคคลในองค์กร
 จะตั้งใจทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ความหมายในด้าน
 พฤติกรรมตามทัศนคติของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตาม
 ทัศนคติของ Steers นั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
 ลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของ
 องค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of need)

โดย Maslow ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs)
 ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น
 พื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอนการพักผ่อน
 Maslow ได้กำหนดตำแหน่ง ซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความ
 จำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or Safety Needs)
 ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการ
 สูญเสียนงานทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3) ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎี Maslow เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) โดย Maslow คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg' Two – Tactor Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 313-315) คือ

1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor or Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน)ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การได้รับยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job Context Factor) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับ ลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ “ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y” ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 309 – 310) ดังนี้

- 1) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี X ดังนี้
 - 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
 - 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับและควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการเลี้ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี Y ดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบแต่ยังมีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยึดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์การ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the Theories) McGregor ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจการรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ใช่ออกเสนอแนะในการกำหนด กลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนี้ข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยการวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการการสร้างคำยืนยันหรือความเป็นปฏิบัติ ส่วนแนวคิดอย่างเบา (Soft) หมายถึงผลการจัดการแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) และก็ได้ไม่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารที่ความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีลักษณะตรงข้ามกันมีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติหรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหารและความพยายามในการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะบางอย่าง มีงานวิจัยหนึ่ง เสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

ดังนั้นองค์การที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่งซึ่งต้องการบุคคลและสถานการณ์เฉพาะอย่างแนวคิดของการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ของการจูงใจ (The Behavioral Management Approach to Motivation) นักทฤษฎีนี้มุ่งที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลกระทบจากการจูงใจ ซึ่งจากการค้นพบที่โรงงาน Homtron ของ Elton Meyer และบุคคลอื่นใน Western Electric ผู้วิจัยการจัดการพฤติกรรมศาสตร์เริ่มสำรวจบทบาทของความสัมพันธ์ของมนุษย์ในการจูงใจ ผู้บริหารที่ต้องการใช้เทคนิคการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์จะต้องสร้างความรู้สึกในความสำเร็จและความเกี่ยวข้องของพนักงานในอดีต

ที่ผ่านมา นักทฤษฎีการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น McGregor ได้เสนอกระบวนการของการจูงใจคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X มีแนวคิดด้านการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional Management) มองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่สนใจทำงานและต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y มีแนวคิดว่าพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในการทำงานที่มีความสำคัญ McGregor เชื่อว่าพนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาในการทำงานให้กับองค์การ โดยเสนอว่าผู้บริหารควรจูงใจพนักงานโดยการให้โอกาสในการพัฒนา

สติปัญญา และให้เสรีภาพในการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบทบาทของผู้บริหาร ในความหมายของ McGregor ไม่ใช่การควบคุมพนักงาน แต่จะต้องสนับสนุนให้เห็นถึงความ ต้องการขององค์กรและแปลงความต้องการนี้มาสู่ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงาน สามารถควบคุมตัวเอง และการทำงานที่จะสามารถสนองการจูงใจได้จากการศึกษา ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

สรุปได้ว่าทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของคน ซึ่งการที่จะทำให้คนต่าง ๆ เหล่านั้นมีพฤติกรรมไปในทางที่ดี สร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน นั้นจำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ห้องค์การนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ในที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

บรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของพนักงาน (Gibson *et al.*, 1991)

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ปกติคนทำงานจะเกิดความ พอใจหรือไม่นั้นขึ้นกับสภาพแวดล้อมของงานว่าดีหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ ความสำเร็จตาม เป้าหมายอันสูงส่งขององค์กรนั้นย่อมเกิดขึ้นได้เมื่อบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับดีเท่านั้น ส่วนประกอบ 3 ประการที่เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดี คือ งาน หัวหน้า และองค์กร ซึ่งส่วนประกอบใดจะมีอิทธิพลมากกว่าอย่างอื่นก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความจำเป็น ของแต่ละคน (อรุณ รักรธรรม, 2534 และ บุญมัน ธานีภาวัฒน์, 2537)

การบริหารองค์การจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันเกิดจากความใกล้ชิดของบุคคลหรือเกี่ยวข้องกับพื้นฐานของครอบครัว แล้วนำติดตัวมาสู่ที่ทำงานและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางจิตวิทยา สอดคล้องกับการสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์การ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและมีความมั่นใจ (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542)

จากที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้สรุปได้ว่า “บรรยากาศองค์การ” หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะขององค์การที่ตนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละองค์การ สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมได้

บรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพนักงานอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การกฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของพนักงานถึงสิ่งต่าง ๆ ขององค์การนี้ คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์การ

การอธิบายโดยใช้แนวคิดของ Downey และคณะ ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ (สมยศ นาวิการ, 2538)

1. บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของงาน
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลภายในองค์การ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบำรุงขวัญหรือการจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ (สรายุทธ โตนอก, 2539)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีหลายทฤษฎีและแนวคิดซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเฉพาะทฤษฎีและแนวคิดที่น่าสนใจ ดังนี้

Gibson *et al.* (1973) รวบรวมทฤษฎีองค์การที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของ Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดนี้ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัยการบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของ Woodward Lawrence และ Lorsch ตามทฤษฎีนี้การบริหารงานที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงานดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed จะมุ่งขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรม ผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับองค์กรระดับรองๆ ลงไป ดังนั้นแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจที่ต้องขึ้นกับพื้นฐานความเป็นจริงและความเชื่อใจกัน

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้น เรื่องของการมีส่วนร่วมการสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการ บริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในงานด้านการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การทำให้ ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้า

นอกจากนั้นมี ทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร มีการแบ่งเป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้ (อารี เพชรผุด, 2537)

1. Multiple measurement – organizational attribute approach หมายถึง ลักษณะ ต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ และลักษณะเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น

2. Perceptual measurement – organizational attribute approach หมายถึง การรับรู้ โดยตรงของสมาชิก และสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการ ทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

3. Perceptual measurement individual attribute approach หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์กรเป็นคนๆหนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาบุคคลและบรรยากาศ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อองค์กรบริหารงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีใดก็เกิด บรรยากาศขององค์กรตามนั้น และเมื่อแนวคิดหรือทฤษฎีเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของ องค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ อาจเรียกได้ว่ามีปัจจัยหรือมิติที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลายดังนี้

การสำรวจมิติต่างๆของบรรยากาศองค์การจากทัศนะของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติ (สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2528) ได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (task structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (rewards system) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (centralization of authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ในขณะที่การกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองทำการตัดสินใจ ปัจจุบันองค์การที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ มักมีแนวโน้มที่จะกระจายอำนาจให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจมากขึ้น โดยปกติในองค์การทั้งหลายมักไม่มีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจโดยสมบูรณ์แต่จะอยู่กึ่งกลางหรือค่อนข้างไปทางใดทางหนึ่ง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2546)
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (training and development) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (security versus risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (tolerance of conflict) หมายถึง ระดับที่มีความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้ หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

- 8.ขวัญในการทำงาน (morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์กรมีสภาพที่น่าอยู่น่าทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงที
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ (motivation to achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์
11. ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ
12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา
13. อุปสรรค (hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน
14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (openness of communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน
16. การแบ่งชั้นต่างๆในองค์กร (stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร
17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (use of control data) หมายถึง ระดับที่ค่านิยมทัศนคติหรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน
18. ความแตกต่างภายในองค์กร (heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยมหรือทัศนคติหรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน
19. สภาพของวุฒิภาวะ (maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบมีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

นอกจากมิติของบรรยากาศข้างต้นแล้วได้มีการอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรไว้ 4 ประการคือ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2531)

1. โครงสร้างองค์กร เป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์กรได้อย่างชัดเจน เช่น ถ้ามีการควบคุมส่วนกลางมาก ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของกฎหมายระเบียบข้อบังคับย่อมจะเป็นการปิดขาดการยืดหยุ่นบรรยากาศดีเยี่ยมจะตามมา ในทางตรงกันข้ามถ้าความมีอิสระส่วนบุคคลหรืออนุญาตให้มีความร่วมมือระหว่างบุคคลมีมากบรรยากาศขององค์กรย่อมเป็นไปในอีกรูปแบบหนึ่ง ทั้งสองลักษณะย่อมมีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร คือ ขนาดขององค์กรและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา เชื่อว่าองค์กรที่มีขนาดเล็กน่าจะมีการติดต่อกันในลักษณะที่เปิดเผยมีความเชื่อใจกันมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่หรือที่มีลักษณะระบบราชการ

2. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กรย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์กรโดยทั่วไป การใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ควรเปิดโอกาสในด้านการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเชื่อใจกัน และบรรยากาศของการสร้างสรรค์เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร บางครั้งมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำอาจจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ต้องไล่คนออกจากงาน เปลี่ยนงาน บุคคลที่เหลืออาจมีขวัญและกำลังใจไม่ดีส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร เป็นต้น

4. นโยบายด้านบริหารและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ย่อมมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศเช่น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน จะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน

ขณะที่มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก (สุพิศ ประสพศิลป์, 2540) ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่สามารถควบคุมได้สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ สังคม ภาวะเศรษฐกิจการเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่ง

ส่งผลต่อองค์การทางอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการแข่งขัน ผู้รับบริการ ผู้จัดหาสิ่งสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อองค์การโดยตรง

2. ระบบสังคม ได้แก่ บทบาทของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความขัดแย้งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความผูกพันต่อองค์การ ปทัสถานและค่านิยม

3. แรงจูงใจ ได้แก่ วิธีการที่ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติในทางที่ต้องการ การให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ การให้รางวัล

4. ภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้สมาชิกปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการควบคุม

5. โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ การจัดส่วนงานต่างๆ ขนาดองค์การ ชนิดขององค์การ มาตรฐานงาน และการมอบหมายงาน

6. การดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการเพิ่มผลผลิตรวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ

7. ทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ จำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สถานที่การอำนวยความสะดวกต่างๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีต่างๆ

ในส่วนของ สมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงการที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่วไปแล้วเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลง งบประมาณจะถูกประหยัด ความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี

2. แบบของความเป็นผู้นำ ทศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

ระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับสูงรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติ

3. นโยบายขององค์การไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นนัย ย่อมสร้างความรู้สึกระทึกใจ และการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายในมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การที่มักใช้บุคคลภายนอกสำหรับตำแหน่งระดับสูง

4. ค่านิยมของผู้บริหารขององค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก บริษัทที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานของบริษัท มักให้บำนาญการรักษาพยาบาลและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่าโดยเฉลี่ย บริษัทดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศที่มีความอบอุ่นความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับกำไร แทนที่จะเป็นความพอใจของพนักงาน

5. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหารโดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนนั้น อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ยึดถือโครงสร้างน้อยลง มีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และความไม่เป็นทางการมากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของคนภายในองค์การ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง และแม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้จัดการผู้ชาย ย่อมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การ โดยส่วนรวมและมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

ในองค์การมีการแบ่งบรรยากาศการทำงานออกเป็น 2 ประเภท (พรธรรมาย ทรัพย์ะประภา, 2534) คือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (defensive climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะจู้จี้วิพากษ์วิจารณ์ตำหนิสั่งสอนและตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการถืออำนาจของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเองพูดอะไรออกไปแล้วไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิดๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจเฉยเมยต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ

1.6 ความดื้อดึง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก้ายึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใดๆ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุนพนักงาน จะมีขวัญและกำลังใจดีเข้าใจกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหา ตลอดจนยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่งหรือสถานการณืมาควบคุมสถานการณ์ และการยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ไม่มีเหตุอื่นที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าให้ข้อสรุปของปัญหาการเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาร่วมกัน และไม่บังคับให้ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจนแจ่มแจ้งอธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรม จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบต่างๆที่กล่าวมาแล้วนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุก ๆ องค์การแต่แตกต่างกันที่ความมากน้อยขององค์ประกอบต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ เช่น ความแข็งแกร่งของโครงสร้างองค์การ องค์ประกอบของบุคคลในองค์การ รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกและภายในแต่ละช่วงเวลาด้วย

จากองค์ประกอบต่างๆของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวมาแล้ว แม้จะมีการแบ่งจำนวนองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่ามีความเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหาและรายละเอียด

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับ ประวัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน และการแบ่งส่วนของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ดังนี้

ประวัติของหอการค้าไทย

หอการค้าไทยเริ่มถือกำเนิดขึ้นมาจากแนวความคิดของพ่อค้าชาวไทยกลุ่มหนึ่งภายใต้การนำของนายเล็ก โกเมศได้มาร่วมประชุมปรึกษาหารือกันว่าในต่างประเทศแทบทุกประเทศนั้นมีการจัดตั้งหอการค้าขึ้น เพื่อเป็นสถานที่ที่อำนวยความสะดวกให้แก่พ่อค้า นักธุรกิจและประชาชนอย่างมากมายสำหรับประเทศไทยนั้นก็ยังมีพ่อค้าชาวไทยอยู่เป็นจำนวนมาก จึงมีความเป็นไปได้ที่พ่อค้าชาวไทยจะเกิดการรวมตัวกันขึ้นเป็นปึกแผ่น โดยจัดตั้งเป็นองค์การกลางที่จะทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงให้กับพ่อค้าในการดำเนินธุรกิจให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานระหว่างภาครัฐกับพ่อค้าให้ติดต่อถึงกันได้โดยสะดวก ต่อมากลุ่มพ่อค้าในขณะนั้น ได้ชักชวนเพื่อนฝูงในหมู่พ่อค้าด้วยกันมากขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งเกิดเป็นการ

ประชุมขึ้นครั้งแรก เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2475 ณ บ้านของนาย เล็ก โกเมศ ตำบลตรอกกัปตันบุช ซึ่งการประชุมในครั้งแรกนั้น นอกจากจะตกลงกันในเรื่องการจัดตั้งหอการค้าแล้วยังได้กำหนดการเรียกชื่อหอการค้าไทยเป็นภาษาอังกฤษว่า “Siamese Chamber of Commerce” ในขณะที่ยังไม่ได้กำหนดชื่อเป็นภาษาไทยเนื่องจากอาจจะยังหาคำที่เหมาะสมไม่ได้ การประชุมในครั้งต่อมา ได้มีการถกเถียงในเรื่องชื่อภาษาไทยเป็นอย่างมาก โดย ดร.โชติ คุ่มพันธ์ เสนอว่าควรใช้ชื่อ “สภาพาณิชย์การแห่งสยาม” โดยมีความมุ่งหมายให้เป็นสภาที่ขอรับรองต่อรัฐบาลให้ออกกฎหมายควบคุมการค้าและออกกฎหมายควบคุมร้านค้าให้เสียค่าบำรุง แต่มีผู้คัดค้านว่าคำว่า สภา นั้นดูจะใหญ่โตเกินความสามารถไป ควรจะตั้งในรูปของสโมสรหรือสมาคมไว้ก่อนเมื่อการค้าเนินงานต่าง ๆ เจริญขึ้นแล้ว จึงค่อยขยับขยายเป็นสภาในภายหลัง นอกจากนั้นแล้ว ยังมีผู้เสนอชื่ออื่นอีกเช่น สภาการค้า สภาพ่อค้าไทย หรือหอการค้า เป็นต้น

การประชุมถกเถียงกันในเรื่องชื่อนั้นมีอยู่หลายครั้ง จนในที่สุดประธานของที่ประชุมชั่วคราว คือ พระยาภิรมย์ภักดีต้องไปเฝ้าพระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าวรรณไวทยากร วรวรรณ และหม่อมเจ้าสกลวรรณการวรวรรณ ซึ่งท่านทั้งสองได้ประธานชื่อว่า สภาการค้า จากนั้น ที่ประชุมจึงได้มอบให้พระยาภิรมย์ภักดี พระชัยสิทธิเวช หลวงนรเศรษฐสุนทิ และขุนเลิศดำรงให้การเป็นผู้ไปจดทะเบียนก่อตั้งเป็นสมาคม เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2476 ซึ่งการจดทะเบียนในครั้งนั้นปรากฏว่า รัฐบาลได้สงวนคำว่า “สภา” เอาไว้สำหรับองค์การของรัฐโดยเฉพาะ ดังนั้นท่านที่ไปจดทะเบียนจึงใช้คำว่า “หอการค้าแทน” โดยสำนักงานหอการค้าแห่งแรกตั้งอยู่ ณ ตึกไนตรอกกัปตันบุชถนนสีพระยา โดยมีพระยาภิรมย์ภักดีเป็นประธานคนแรกของหอการค้าไทย หลังจากนั้น หอการค้าไทยก็ย้ายไปอยู่ ณ ตึกเช่าของพระคลัง ถนนพระราม 1 จนภายหลังหอการค้าไทยเริ่มประสบปัญหา ขุนเลิศดำรงซึ่งดำรงตำแหน่งเลขานุการหอการค้าไทย ได้มีดำริให้ย้ายสำนักงานหอการค้าไทย ไปไว้ ณ ที่ทำการของท่าน บนตึกชั้นของห้างจตุรงค์อาภรณ์ ตำบลสามยอด และได้ย้ายที่ทำการอีกหลายครั้ง เช่น ตึกชั้นบนของห้างศิรินคร ตำบลบางลำภูตึกชั้นล่างของสยามไฮเทิล ตึกชั้น 3ของห้าง ไอ.อี.ซี. สีแยก เอส.เอ.บี. และตึกพาณิชย์ภัณฑ์สนามเสือป่า ตามลำดับ เมื่ออยู่ที่ตึกพาณิชย์ภัณฑ์คณะกรรมการต้องทำงานอย่างหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานฉลองรัฐธรรมนูญ ประจำปีซึ่งหอการค้าไทยได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ออกร้านแผนกสินค้าไทย สนับสนุนพ่อค้าไทยและสินค้าที่ผลิตในเมืองไทย มีการเชิญชวนพ่อค้าไทยที่ผลิตสินค้าไทยนำสินค้าของตนมาแสดงในงาน โดยภายในงานดังกล่าว

หอการค้าไทยได้ร่วมมือกับกระทรวงพาณิชย์จัดการมอบเหรียญและถ้วยรางวัล เพื่อเป็นเกียรติแก่สินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่โดยตรงของหอการค้าไทยในการสนับสนุนพ่อค้าไทย

ในช่วงเวลานั้น หอการค้าไทยดีขึ้นทั้งการเงินและเกียรติ มีทั้งสมาชิกทั้งเก่าและใหม่มาร่วมกันอย่างเต็มที่ รวมทั้งได้มีการต้อนรับแขกจากต่างประเทศที่สนใจอยู่เสมอ นอกจากนั้นยังได้มีการพัฒนาขึ้นไปอีกขั้นหนึ่งด้วยการจัดตั้ง "วิทยาลัยการค้า" ขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยในปัจจุบัน เพื่อสอนให้อนุชนได้สนใจและส่งเสริมให้มีความรู้ในด้านการค้า โดยวิทยาลัยการค้านี้อยู่ในความดูแลของนายวิรัช ฟิงสุนทร ซึ่งเป็นตัวแทนของหอการค้าไทยมีนักเรียนเข้าเรียนกว่า 300 คน มีหลักสูตร 3 ปี แต่เรียนได้ปีกว่าก็เกิดสงคราม มหาเอเซียบูรพาวิทยาลัยจึงต้องยุบเลิก และตัวตึกถูกเอาคืนไปเป็นตึกประสานงานระหว่างญี่ปุ่นกับไทย ส่วนเก้าอี้และโต๊ะเรียนถูกนำไปเป็นพินहुงข้าวหมก จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2506 จึงได้เปิดการเรียนการสอนขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ต่อมาหอการค้าไทยได้ย้ายมาอยู่ ณ ตึกถนนราชบพิท ซึ่งทางกระทรวงพาณิชย์สมัยนั้นเห็นสมควรให้นำ "หอการค้า" มาไว้ในความอุปการะ เพื่อให้การดำเนินงานของหอการค้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยที่สามารถดำเนินกิจกรรม ซึ่งอำนวยความสะดวกต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย จึงได้ตราพระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509 เพื่อรองรับการดำเนินงานของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยกับหอการค้าจังหวัด

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมวิสาหกิจต่างๆ ทางการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก ให้คำปรึกษา และเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาล เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศประสานงานในทางการค้า ระหว่างผู้ประกอบการค้ากับทางราชการ เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมการกุศลและสาธารณะสงเคราะห์ และไม่เกี่ยวกับการเมือง

นอกจากการให้ความร่วมมือกับภาครัฐบาลแล้วยังได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งหอการค้าจังหวัดขึ้นจนครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ ตลอดจนร่วมกับหอการค้าจังหวัดในการพัฒนาเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาคร่วมกับภาคราชการในการพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ด้านการศึกษา หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยได้จัดตั้งวิทยาลัยการค้าขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2483

ต่อมาได้มีการพัฒนาและยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยเมื่อปีพ.ศ. 2527 จวบจนปัจจุบัน

ประวัติของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

การจัดตั้งสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยกำเนิดมาจาก "สภาการค้า" ซึ่งได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2498 ในสมัยรัฐบาล จอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ตามข้อเสนอแนะของกระทรวงเศรษฐกิจ กระทรวงพาณิชย์ในปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อให้เป็นองค์การรวมของพ่อค้าไทยและพ่อค้าต่างประเทศในประเทศไทย ในการส่งเสริม และจัดระเบียบเกี่ยวกับการค้า รวมทั้งให้คำปรึกษาและรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม การขนส่ง การผลิต การคลังและการเงินต่อรัฐบาล

เหตุผลในการจัดตั้ง " สภาการค้า" ขึ้น เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้นได้พิจารณาเห็นว่าการค้าเป็นพลังสำคัญของเศรษฐกิจของประเทศ เมื่อการค้าดีฐานะเศรษฐกิจของประเทศก็ดีขึ้นไปด้วยแต่เศรษฐกิจของประเทศจะเจริญรุ่งเรืองได้ ก็ต่อเมื่อการค้าเงินธุรกิจต่าง ๆ อยู่ในระเบียบแบบแผนอันถูกต้องแต่โดยที่ผู้ประกอบการค้าในประเทศไทยประกอบด้วยชนหลายชาติหลายภาษา และการค้าดำเนินไปโดยไม่มีระเบียบแบบแผนที่ถูกต้อง หากปล่อยให้ดำเนินการอยู่ในลักษณะเช่นนี้ต่อไป ก็จะเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของประเทศ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2497 ตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อดำเนินการจัดตั้ง "สภาการค้า" ดังนี้

คณะกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ดังกล่าวพิจารณาเห็นควรให้จัดตั้งสภาการค้าขึ้นในรูปสมาคม เพื่อให้เป็นสถาบันกลางของนักธุรกิจทุกชาติทุกภาษาที่ประกอบธุรกิจใน การส่งสินค้าเข้า ส่งสินค้าออก ผู้ประกอบการผลิต การอุตสาหกรรม การธนาคาร การประกันภัย การขนส่ง และการค้าอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้สภาการค้าได้ทำหน้าที่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาล ในการดำเนินการส่งเสริม จัดระเบียบการค้า ตลอดจนให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาข้อเท็จจริง และคำแนะนำแก่รัฐบาลในเรื่องที่เกี่ยวกับการค้าประสานงานระหว่างผู้ประกอบการค้ากับทางราชการ ประสานและส่งเสริมความสัมพันธ์ และระงับข้อพิพาทระหว่างผู้ประกอบการค้าด้วยกัน

คณะกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ได้จัดทำระเบียบข้อบังคับของสภาการค้า และได้จดทะเบียนเป็นสมาคมภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2498 สภาการค้าจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งภายหลัง

การจดทะเบียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชั่วคราวขึ้นดำเนินการในนามของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย รวมทั้งเพื่อเตรียมการจัดประชุมใหญ่สามัญ และเลือกตั้งคณะกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยชุดแรกต่อไป คณะกรรมการชั่วคราวของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย กรรมการรวม 4 คน

หน้าที่ความรับผิดชอบของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยแม้ว่าจะก่อตั้งมายาวนานกว่า 80 ปี พันธกิจขององค์กรที่ไม่ได้เป็นองค์กรที่แสวงหากำไร ไม่ได้ผลิต หรือจำหน่ายสินค้า หากแต่เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการเป็นตัวกลางเชื่อมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ยังคงมีความเข้าใจว่าหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นแหล่งรวมผู้ประกอบการหรือนักธุรกิจขนาดใหญ่เพียงอย่างเดียว แต่อย่างไรก็ตามกระแสของการแข่งขันทางการค้าและการลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งผลให้ภาคธุรกิจกลุ่มต่างๆ ที่มีการดำเนินธุรกิจที่คล้ายหรือประกอบธุรกิจประเภทชนิดเดียวกัน มีการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นสมาคมการค้า สมาพันธ์ หรือสภาการค้าและอุตสาหกรรม จำนวนมาก มีการให้บริการแก่สมาชิกในลักษณะคล้ายคลึงกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และยิ่งนับวันจะมีการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กรลักษณะดังกล่าวเป็นจำนวนมาก

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย แม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ไม่ได้ผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายเช่นเดียวกับธุรกิจโดยทั่วไป แต่เป็นองค์กรพัฒนาธุรกิจเอกชนที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ทางด้านการค้า และการลงทุน ให้กับภาคธุรกิจ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการพัฒนาเศรษฐกิจ และธุรกิจที่สำคัญของประเทศ นอกจากนี้ยังให้บริการกับสมาชิกในการในเรื่องต่างๆ อาทิ การรับรองเอกสารเพื่อการส่งออก การออกเอกสารศุลกากรระหว่างประเทศเพื่อค้ำประกันค่าภาษีอากรสำหรับสินค้าที่นำเข้ามาชั่วคราวโดยได้รับการยกเว้นอากรเข้าประเทศปลายทาง ภายใต้ใบอนุญาตศุลกากรสากลว่าด้วยเอกสารค้ำประกัน (ATA Carnet) การจดทะเบียนธุรกิจ งานอนุญาโตตุลาการ การอบรมสัมมนา งานมาตรฐานสินค้า งานแสดงสินค้า งานรับรองมาตรฐานทางการเงิน งานด้านกฎหมายธุรกิจ และงานด้านจรรยาบรรณ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนี้ ไม่มีเพียงหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเพียง องค์กรเดียวเท่านั้น ยังมีองค์กรทั้งภาครัฐและองค์กรภาค

ธุรกิจเอกชน อาทิ สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมการค้า สมาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สมาเพื่อส่งสินค้าทางเรือ และองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ระหว่างการจัดตั้งขึ้น ในอนาคตอีกเป็นจำนวนมาก องค์กรต่างๆ เหล่านี้ต่างมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อรองรับการ ให้บริการแก่สมาชิกของตนเช่นเดียวกับหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยได้ให้บริการสมาชิก ผู้ประกอบการ โดยแบ่งประเภทการให้บริการออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ ประกอบด้วย

1. ด้านการให้บริการสมาชิก อาทิ การรับรองเอกสารเพื่อการส่งออก การออกเอกสาร ศุลกากรระหว่างประเทศเพื่อค้าประกันค่าภาษีอากรสำหรับสินค้าที่นำเข้ามาชั่วคราว โดยได้รับการ ยกเว้นอากรเข้าประเทศปลายทางภายใต้อนุสัญญาศุลกากรสากลว่าด้วยเอกสารค้าประกัน (ATA Carnet) การจดทะเบียนธุรกิจ งานอนุญาโตตุลาการ การอบรมสัมมนา งานมาตรฐานสินค้า งานแสดงสินค้า งานรับรองมาตรฐานทางการเงิน งานด้านกฎหมายธุรกิจ งานด้านจรรยาบรรณ และงานรับรองคุณภาพสินค้าและบริการ (Q-MARK) เป็นต้น

2. ด้านการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิก เกี่ยวกับการค้าอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน การบริการ การให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่รัฐบาล เพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกับภาครัฐในทุกกระดับ ซึ่งจะ สามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันประเทศในภาพรวม

หอการค้าไทย เป็นองค์กรภาคเอกชนองค์กรหนึ่ง ที่ได้รับการยอมรับจากนานาสาทุก ประเทศในฐานะองค์กรกลางภาคเอกชน ทำหน้าที่รับรองเอกสารถิ่นกำเนิดสินค้า (Certificate of Origin) และรับรองเอกสารเพื่อการค้าการส่งออกอื่นๆ แบ่งออกเป็น 9 หน้าที่ความรับผิดชอบ มี รายละเอียด ดังนี้

1. การรับรองเอกสารเพื่อการส่งออก C/O

CO Online คือ นวัตกรรมรูปแบบใหม่ที่ หอการค้าไทยนำเสนอด้วยระบบ IT Internet Online มาใช้บริหารจัดการเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ขีดความสามารถด้านการแข่งขัน ในการส่งออกการค้าระหว่างประเทศในโลกโลกาภิวัตน์สามารถตอบสนองความต้องการผู้ ส่งออกบนพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารสมัยใหม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เพิ่มความสามารถในการประสานงานด้านข้อมูลข่าวสารแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างประเทศ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ

รูปแบบการให้บริการทาง Internet หรือระบบ Online มีการเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้กับลูกค้าสามารถยื่นคำขอได้ทุกวัน ทุกเวลา ทันสมัยและปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ สะดวกยิ่งขึ้นด้วยการนำระบบการชำระเงินค่าบริการแบบหักบัญชีผ่านระบบ Internet e - Payment จากธนาคารชั้นนำ ผู้นำด้าน e - Banking ของเมืองไทยไม่ว่าลูกค้าจะอยู่ที่ไหนก็สามารถยื่นคำขอผ่านระบบ Internet และ e - Payment จนได้ใบรับรองโดยลูกค้าพิมพ์เอกสารได้เองทั้งเอกสาร C/O C/F และใบเสร็จรับเงินชั่วคราว เสร็จสรรพพร้อมใช้ครบวงจรบนโลก Online มีเฉพาะที่หอการค้าไทยเท่านั้น

ความเป็นมาตรฐานสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับ มีการจัดทำแบบฟอร์ม C/O รูปแบบใหม่สวยงาม ทันสมัย มีลายน้ำ และการเข้ารหัสทางเทคนิคของเอกสารควบคุม และป้องกันการปลอมแปลงสลิปคั้นเอกสารย้อนหลังได้ทั้งหมด และยืนยันความแท้จริงของเอกสารได้แบบฟอร์ม C/F ในรูปแบบสติ๊กเกอร์ เพื่อติดใบรับรองเอกสารอื่นๆทั่วไปที่เกี่ยวกับการค้า ข้อนความจะ ถูกระบุอย่างชัดเจนในสติ๊กเกอร์ มีระบบป้องกันการปลอมแปลงและสลิปคั้น เช่นเดียวกับเอกสาร C/O สร้างความเป็นมาตรฐานสากลเป็นที่ ยอมรับขององค์กรราชการทั่วโลกทั้งสถานทูตและศุลกากร

วิธีการพิจารณาให้การรับรองเอกสาร มีขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาอนุมัติให้การรับรองเอกสารของพนักงานหอการค้าไทยปฏิบัติตามแนวทางของระบบมาตรฐาน ISO 9001 ตรวจสอบ เป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศควบคุมการปฏิบัติงาน สามารถระบุข้อผิดพลาดของเอกสารให้ลูกค้าทราบผ่านระบบ ได้อย่างรวดเร็ว สร้างความประทับใจในการสื่อสารกับลูกค้า ทั้งระบบการแจ้งผ่าน e-mail และทางระบบ C/O Online แบบ อัตโนมัติ อีกทั้งสามารถตรวจสอบย้อนกลับข้อมูลแหล่งกำเนิดสินค้าได้พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลแหล่งกำเนิดสินค้าให้ผู้ส่ง ออกอย่างสม่ำเสมอ ณ สถานประกอบการ

2. มาตรฐานสินค้า

กระทรวงพาณิชย์ประกาศกำหนดมอบหมายให้สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นผู้ ออกใบรับรองมาตรฐานสินค้ากับสินค้าทุกชนิดที่กระทรวงพาณิชย์ได้กำหนดเป็นสินค้ามาตรฐาน

ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานมาตรฐานสินค้า กรมการค้าต่างประเทศ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบกฎหมายที่วางไว้

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยได้มีโครงการพัฒนาระบบบริการรับรองมาตรฐานสินค้าออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการในการส่งออกให้ได้รับประโยชน์สูงสุดเพื่อรองรับกับระบบ National Single Window สำหรับการนำเข้า การส่งออก และโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นระบบเชื่อมต่อข้อมูลแบบบูรณาการ และไร้เอกสารรวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน และประเทศในภูมิภาคอื่นๆ โดยมีกรมศุลกากรเป็นเจ้าภาพ ดังนั้นสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้รองรับการเชื่อมต่อกับกรมการค้าต่างประเทศ และระบบ National Single Window ของกรมศุลกากร ต่อไป

3. ATA Carnet : Admission Temporaire - Temporary Admission

ความหมาย ของ ATA Carnet

ATA Carnet คือ เอกสารศุลกากรระหว่างประเทศที่ออกและค้ำประกันโดยสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อใช้ในการผ่านพิธีการศุลกากรแทนใบขนสินค้าขาเข้า ใบขนสินค้าขาออก ใบสุทธินำกลับเอกสารผ่านแดน และเป็นเอกสารค้ำประกันค่าภาษีอากรสำหรับสินค้าที่นำเข้ามาชั่วคราวโดยได้รับยกเว้นอากรขาเข้าประเทศปลายทางภายใต้อนุสัญญาศุลกากรสากลว่าด้วยเอกสารค้ำประกัน (ATA Carnet) การนำของเข้าชั่วคราว พ.ศ. 2504 โดยมีเงื่อนไขว่า

1. สินค้าที่นำออกไปชั่วคราวจะต้องนำกลับเข้ามาในราชอาณาจักรภายใน 1 ปี โดยไม่เปลี่ยนแปลงลักษณะหรือรูปร่างแต่ประการใดภายใต้วัตถุประสงค์ตามอนุสัญญา ATA Carnet ที่ประเทศไทยเป็นสมาชิก คือ

- ตัวอย่างสินค้า
- ร่วมงานแสดงสินค้า นิทรรศการหรือการประชุม
- อุปกรณ์วิชาชีพ เช่น กล้องถ่ายภาพยนตร์ กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น
- อุปกรณ์วิทยาศาสตร์ เช่น เครื่องมือทดสอบ อุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นต้น

2. เป็นสินค้าที่ส่งไปยังประเทศที่เป็นภาคีสมาชิกอนุสัญญา ATA Carnet
3. ไม่เป็นสินค้าที่นำเข้าไปเพื่อใช้ในการผลิตหรือซ่อมแซม
4. ไม่เป็นสินค้าที่ใช้สิ้นเปลือง เช่น แผ่นพับโฆษณา สีทาตกแต่งคูหา เป็นต้น
5. ไม่เป็นสินค้าประเภทเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ บุหรี่ และน้ำมันเชื้อเพลิง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เอกสาร ATA Carnet

1. ลดขั้นตอน และระยะเวลาการจัดทำเอกสาร เพราะหากผู้ประกอบการต้องการนำสินค้าไปยังประเทศที่อยู่ในอนุสัญญา ATA Carnet เป็นการชั่วคราว เอกสาร ATA Carnet เพียงชุดเดียวจะสามารถใช้แทนได้ทั้งใบขนสินค้าขาเข้า ใบขนสินค้าขาออก และใบขนผ่านแดน รวมทั้ง ยังได้รับการยกเว้นการยื่นหลักประกันเมื่อนำสินค้าเข้าและการขอคืนหลักประกันเมื่อนำสินค้ากลับ ซึ่งจะทำให้ผู้ถือเอกสารได้รับความสะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ เอกสาร ATA Carnet ยังสามารถใช้เพื่อการนำเข้า - ส่งออกได้หลายประเทศ สำหรับการเดินทาง 1 ครั้ง
2. ลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะเมื่อผู้ประกอบการนำสินค้าเข้าไปยังประเทศที่อยู่ในอนุสัญญา ATA Carnet จะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมอากรในการนำเข้าชั่วคราว และประหยัดค่าใช้จ่ายทางธนาคารที่ไม่ต้องวางเงินหลักประกันสินค้าขาเข้าในแต่ละประเทศ
3. เพิ่มความปลอดภัยในทรัพย์สิน เพราะไม่ต้องถือเงินสดไปวางหลักประกันสินค้าขาเข้าในแต่ละประเทศ และลดปัญหาความเสี่ยงจากการขาดทุนเนื่องจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ
4. ส่งเสริมการส่งออกของประเทศไทย เพราะผู้ส่งออกของไทยสามารถนำสินค้าไปเป็นตัวอย่างหรือไปแสดงในงานแสดงสินค้าในประเทศคู่ภาคีได้ โดยได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมอากร ยกเว้นข้อห้ามข้อจำกัดในการนำเข้าที่กำหนดขึ้นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจและได้รับความสะดวกมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาในการใช้เอกสาร ATA Carnet

เอกสาร ATA Carnet จะมีอายุไม่เกิน 1 ปี แต่ระยะเวลาในการส่งสินค้ากลับออก จากประเทศปลายทางขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของพนักงานศุลกากรประเทศนั้นๆ เป็นผู้พิจารณาว่า จะอนุญาตให้สินค้าอยู่ในประเทศได้นานเท่าใด

4. งานแสดงสินค้า

หอการค้าไทย จัดงานแสดงสินค้าโดยร่วมกับภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งให้การสนับสนุนคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานแสดงสินค้าแก่สมาชิกและผู้ประกอบการทั่วไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ผู้ประกอบการรายใหม่ และเพิ่มช่องทางการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการให้มากขึ้น
2. เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับหอการค้าจังหวัด โดยเป็นไปตามนโยบายและกรอบยุทธศาสตร์ของรัฐบาล
3. เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพสินค้าให้เป็นไปตามความต้องการของตลาด และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล
4. เพื่อเป็นการคัดสรรผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสเข้าสู่งานนานาชาติหรือตลาดต่างประเทศ
5. เพื่อให้ผู้ประกอบการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีในการผลิต การตลาด การบริหารการจัดการ ซึ่งกันและกันทั้งใน และต่างประเทศ
6. เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้ประสบความสำเร็จ

5. บริการออกหนังสือรับรองฐานะทางการเงิน

เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขอคืนหรือลดหย่อนภาษีต่อกรมสรรพากร โดยรับรองฐานะทางการเงินเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขอจัดระดับเป็นผู้ประกอบการส่งออก ชั้นทะเบียน และรับรองฐานะทางการเงิน เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขอจัดระดับเป็นผู้ประกอบการส่งออกที่ดี และกรมศุลกากรโดยรับรองฐานะทางการเงินเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขอจัดระดับเป็นผู้นำของเข้า-ส่งของออกกระดัดบัตรทอง รับรองฐานะทางการเงิน เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการยื่นขอรับสิทธิลดอากรลงกึ่งหนึ่งตามมาตรา 19 ทวิตลอดจน

รับรองฐานะทางการเงินเพื่อประกอบการยื่นขอรับคัดเลือกเป็นผู้นำของเข้าผู้ส่งของออกระดับมาตรฐาน AEOs

6. บริการแปลเอกสารและรับรองการแปล

ให้บริการแปลหนังสือรับรองบริษัทและเอกสารทางทะเบียนอื่นๆเป็นภาษาอังกฤษ และรับรองการแปลโดยหอการค้าไทย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการที่ต้องการใช้เอกสารในการติดต่อกับต่างประเทศ โดยเอกสารที่บริการแปล ได้แก่ หนังสือรับรองที่ออกโดยกระทรวงพาณิชย์เอกสารทะเบียนการค้าอื่นๆ หนังสือสำคัญ การเปลี่ยนชื่อหนังสือสำคัญ การเปลี่ยนนามสกุลบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน ใบสำคัญการสมรส บัตรประกันสังคม บัตรประจำตัว ผู้เสียภาษีอากร ฯลฯ

7. กฎหมายธุรกิจ

หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เล็งเห็นถึงความสำคัญของกฎหมายฉบับต่างๆทั้งกฎหมายภายในประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศอันส่งผลถึงระบบเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ จึงได้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านกฎหมายธุรกิจและกฎหมายระหว่างประเทศ ประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการกฎหมายธุรกิจ โดยมีกรอบบทบาทและภารกิจ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้านกฎหมายที่มีผลต่อภาคธุรกิจแก่คณะกรรมการและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
2. พิจารณาข้อร้องเรียนปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ อันเนื่องมาจากกฎหมาย รวมทั้งการให้คำปรึกษาและขอแนะนำแก่สมาชิกในการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย
3. จัดประชุม สัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ หรือระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจที่จะออกใช้บังคับหรือมีผลบังคับใช้แล้ว เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามความถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์รวมทั้งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่อไป
4. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านกฎหมายต่างๆให้แก่สมาชิก บุคคลภายนอกได้รับทราบกิจกรรมและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ โดยผ่านสื่อข่าวสารต่างๆ อาทิวารสาร หรืออินเทอร์เน็ต เป็นต้น

5. เป็นผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเข้าร่วมในคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการในองค์การภายนอกตามที่สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมอบหมาย
6. แต่งตั้งอนุกรรมการเฉพาะกิจขึ้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของคณะกรรมการ
7. ดำเนินการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมายเพื่อประโยชน์ในการบรรลุผลตามนโยบายของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

8. อนุญาโตตุลาการ

อนุญาโตตุลาการ (Arbitration) คือ การระงับข้อพิพาททางเลือกรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความยินยอมของกลุ่มสัญญา ซึ่งคู่สัญญาจะตกลงกันทำสัญญา ที่เรียกว่า สัญญาอนุญาโตตุลาการ (Arbitration agreement) โดยคู่สัญญาสามารถตกลงที่จะใช้สัญญาอนุญาโตตุลาการได้เฉพาะคดีแพ่งที่เกี่ยวกับธุรกิจและการค้า โดยที่คู่สัญญาสามารถแต่งตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาท ที่เรียกว่า อนุญาโตตุลาการ ซึ่งคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการสามารถนำไปบังคับตามคำชี้ขาดได้ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งการระงับข้อพิพาทด้วยอนุญาโตตุลาการนี้เป็นที่นิยมแพร่หลายกันทั่วโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการลงทุนและธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (Investment and International Business Transaction) ตลอดจนการขนส่งระหว่างประเทศ (Logistic) เป็นต้น

9. อบรมสัมมนา

กิจกรรมการจัดฝึกอบรม หอการค้าไทย จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้แก่สมาชิกของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย นักธุรกิจและผู้สนใจทั่วไป โดยดำเนินการหรือจัดร่วมกับองค์กรอื่น ๆ อาทิ สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย (สศท.) และสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2557

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันหลักทางธุรกิจที่มีองค์ความรู้มีเครือข่ายและความร่วมมือที่เข้มแข็งที่สุดของประเทศ โดยมีเป้าประสงค์ให้ประเทศไทยมีศักยภาพและแสวงหาโอกาสให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกอย่างยั่งยืน

พันธกิจที่ 1

สร้างสมองค์ความรู้และแบ่งปันสู่ทุกภาคส่วนของธุรกิจอย่างเป็นระบบ (Knowledge Sharing)

พันธกิจที่ 2

พัฒนาเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ SMEs (Competency Enhancement)

พันธกิจที่ 3

พัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนทั้งในระดับประเทศภูมิภาคและระดับโลก เพื่อการพัฒนาธุรกิจทุกภาคส่วน (Connectivity and Collaboration)

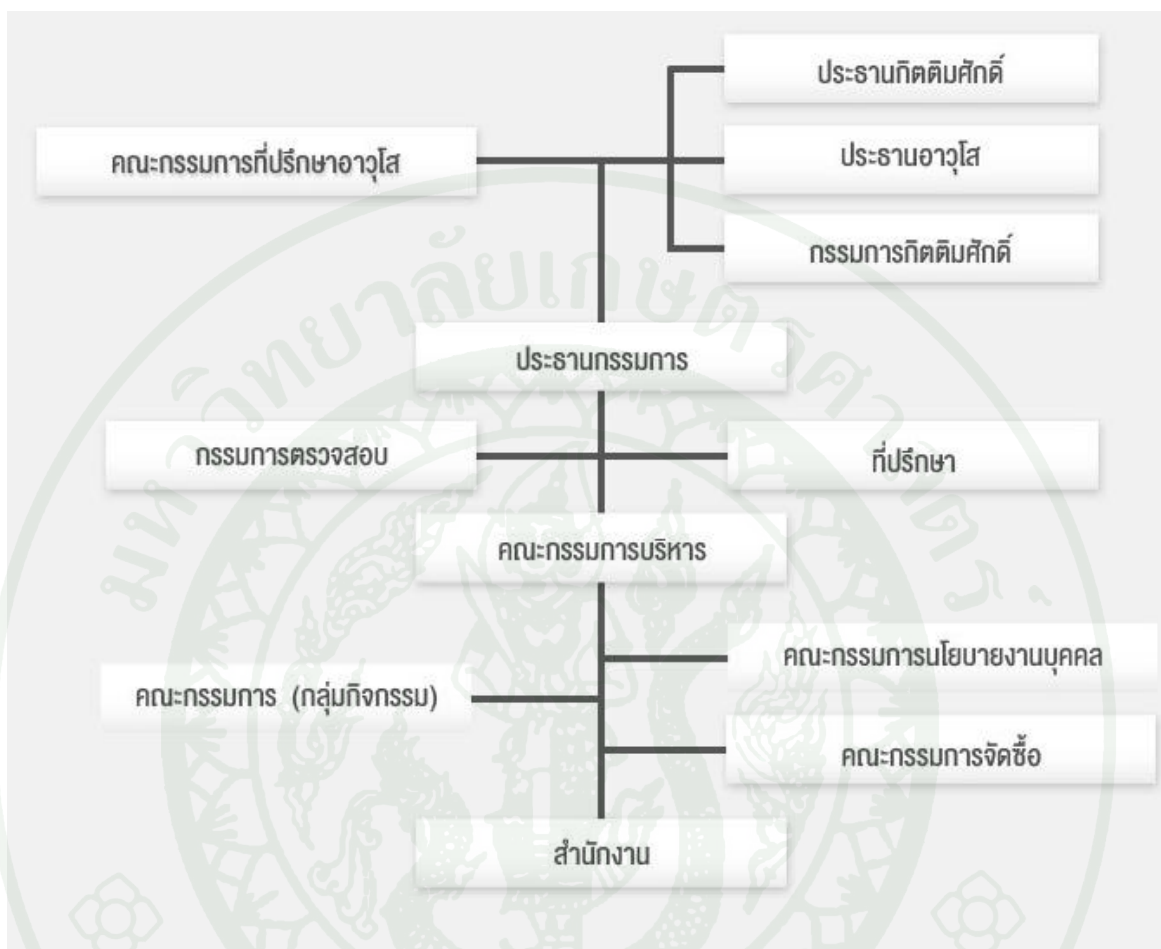
พันธกิจที่ 4

เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (Good Governance and Corporate Social Responsibility)

พันธกิจที่ 5

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม (Organization Development)

โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ที่มา: เว็บไซต์หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2556)

โครงสร้างองค์การของหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. กลุ่มงานประสานงาน
2. กลุ่มงานบริการ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีผู้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่จะทำการศึกษาปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งพอที่จะนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า โดยเสนอตามลำดับปี พ.ศ. ในการทำวิจัย ดังนี้

โสภา ทรัพย์อุดมมาก (2533) ได้ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษา เฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ไคสแควร์ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการ วิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง และ สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปร ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การได้เข้าในงาน อย่างต้องทำงานที่ได้รับทราบผลป้อนกลับ และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรู้สึก ภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบด้านความ ชัดแย้งในบทบาท กับความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ ผูกพันต่อ องค์กร และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนสำคัญต่อองค์กรความมีชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกที่ตนสำคัญ เป็นที่พึงพิงได้ความหลากหลายของงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความมีอิสระในการ ทำงานตามลำดับ

วรรณช ทองไพบุลย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน โดยใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมในระดับปานกลาง แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอยู่ในระดับมาก คือ การรับรู้ในด้านความอบอุ่น และการสนับสนุนส่วนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางในทุกๆ ด้าน จึงควรส่งเสริมความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปสำหรับปัจจัยที่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศขององค์การแตกต่างกัน คือ อัตราเงินเดือนองค์การ ที่สังกัด ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน นิปปอนเพนต์(ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมให้มีบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศขององค์การจะเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

นันทนา ผ่องเกสัช (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครู และข้าราชการสามัญ ในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สังกัดการแพทย์กรุงเทพฯ จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไคสแควร์ และกำหนดระดับความสัมพันธ์ Cramer's V

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดย

ปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือตัวแปรด้านความมีอิสระในงานและความก้าวหน้าในงาน ที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงานและการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อ กองบัญชาการ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในกองบัญชาการตำรวจที่มื่ออิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ และเพื่อแสวงหาแนวทางในการเพิ่มความผูกพันของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการ กับองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยวิจัยเชิงสำรวจและศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนามประกอบกัน โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในกองบัญชาการ ที่มีชั้นยศตั้งแต่พลตำรวจถึงพลตำรวจตรีจำนวนทั้งหมด 66 คน โดยจัดแบ่งเป็นการแจกแบบสอบถามจำนวน 66 ชุด และแบ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยเน้นสัมภาษณ์บุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านงบประมาณจำนวน 10 ท่าน

จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการมีความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัยแวดล้อม (ปัจจัยภายใน) ในการปฏิบัติงานด้านระบบในการพิจารณาความดีความชอบในเกณฑ์ระดับปานกลาง (ปานกลางค่อนข้างต่ำ) รองลงมาในด้านทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงานและในด้านรายได้และสวัสดิการมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลางตามลำดับ และปัจจัยในด้านสภาพการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีเกณฑ์ความผูกพันในเกณฑ์ระดับสูง และความคิดเห็นที่แสดงความผูกพันต่อปัจจัยแวดล้อม(ปัจจัยภายนอก) ได้แก่ ปัจจัยในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ รองลงมาเป็นปัจจัยในด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลาง (ปานกลางค่อนข้างต่ำ) ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำหาย และปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความผูกพันในเกณฑ์ระดับปานกลาง (ปานกลางค่อนข้างสูง)

ส่วนของการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงบประมาณส่วนมากให้ความเห็นว่า การที่องค์กรขาดแคลนบุคลากรสืบเนื่องมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้ ปัจจัยแรกที่เป็นสาเหตุให้บุคลากรคิดจะขอย้ายออกนอกองค์กร คือ ปัจจัยด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับปัจจัยด้านอื่นๆไม่เป็นสาเหตุที่เด่นชัดในการที่บุคลากรจะขอย้ายออกนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำหายโดยเฉพาะปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยตอนท้ายทั้ง 3 ปัจจัย นอกจากจะไม่เป็นสาเหตุในการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนองค์กรของบุคลากรแล้วปัจจัยดังกล่าวยังเป็นปัจจัยที่ช่วยยึดเหนี่ยวดึงดูดและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรด้วย

เอกชัย พรหมณกุล (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำรวจสายตรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำรวจสายตรวจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำรวจสายตรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตัวแปรลักษณะงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการของตนเองมีชื่อเสียง และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานตำรวจสายตรวจจำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตารางไขว้ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดค่าต่ำสุด การวิเคราะห์ความแปรปรวนวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงชั้น

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำรวจสายตรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานตำรวจสายตรวจที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้ร้อยละ 81.1 โดยลักษณะงานอธิบายได้ร้อยละ 73.9 และประสบการณ์ในงานอธิบายได้ร้อยละ 13.7

จิระประภา สุตสาคร (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างการทำงาน รางวัล และผลตอบแทน การรวบรวมอำนาจการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร การรับรู้ในผลงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ กับระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมชนารักษ์ จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมชนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ยูนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547: 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของ พนักงาน กลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ ทศท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ องค์กร และเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์กร โดยกลุ่มประชากร คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจ บริการระหว่างประเทศ ทศท ตั้งแต่ระดับ 9 ลงมาที่ไม่ได้ทำหน้าที่บริหาร จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นข้อมูลลักษณะ ส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อ รวบรวมเสร็จแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญที่ 0.05 ผลการศึกษาความผูกพันโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความ ศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงาน กลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ ทศท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปาน กลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ ทศท มี ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทุ่มเทเพื่อ องค์กรอยู่ในระดับสูง และในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรปัจจัย ด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ลักษณะงานความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าลักษณะของ องค์กรประกอบซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงานความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.5 ในขณะที่ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่อายุงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไปที่มีความผูกพันในระดับสูง

จิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงคือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อรับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สรรพากร ภาค 5 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะงาน ได้แก่ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงาน และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุ 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี ศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานในสคร. 4 ปีขึ้นไป และมีอายุการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี การศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์กรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในอนาคตขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่าง ๆ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพทางการสมรส

2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน

- 2.1 อัตราเงินเดือน
- 2.2 ระดับชั้นพนักงาน
- 2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ลักษณะการปฏิบัติงาน

3. บรรยากาศองค์การ

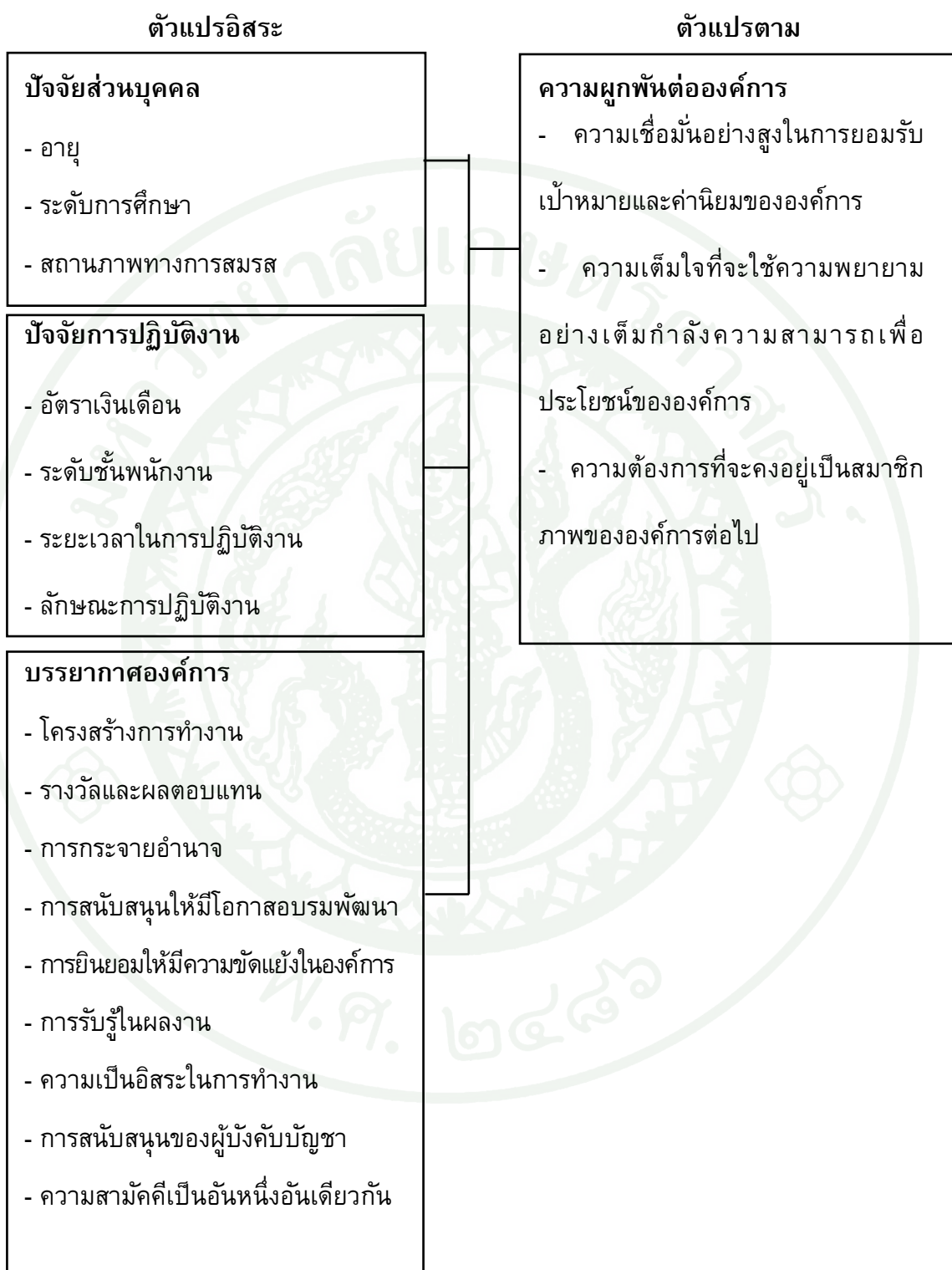
- 3.1 โครงสร้างการทำงาน
- 3.2 รางวัลและผลตอบแทน
- 3.3 การกระจายอำนาจ
- 3.4 การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมพัฒนา
- 3.5 การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ
- 3.6 การรับรู้ในผลงาน
- 3.7 ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 3.8 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา
- 3.9 ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามได้แก่ความผูกพันต่อองค์การซึ่งจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 2.1 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 2.2 พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 2.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
 - 2.4 พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
3. บรรยากาศต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 โครงสร้างการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมพัฒนามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.5 การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.6 การรับรู้ในผลงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.7 ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.8 การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.9 ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการและอุปกรณ์

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย 220 คน

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างของประชากรได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยใช้วิธีการคำนวณ Yamane

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05

สามารถแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{220}{1 + 220(0.05)^2} \\ &= \frac{220}{1.55} \\ n &= 141.94 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งไม่น้อยกว่า 142 คน เพื่อความสมบูรณ์ในการเก็บแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้จากแบบสอบถามที่ผู้สร้างมาแล้วและบางส่วนผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการค้นคว้าเอกสารตำราและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้ Likert's scale มาปรับใช้เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวกมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การตามลำดับคะแนนดังนี้

ระดับการรับรู้	ระดับคะแนน
น้อย	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
มาก	3.67 – 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 2.33) ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย หมายถึง พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความเห็นว่าลักษณะขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อย

2. ระดับค่าเฉลี่ย (2.34 - 3.66) ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความเห็นว่าลักษณะขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานปานกลาง

3. ระดับค่าเฉลี่ย (3.67 - 5.00) ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความเห็นว่าลักษณะขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้ Likert's scale มาปรับใช้ เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยออกเป็น 3 ระดับคือระดับน้อยระดับปานกลางระดับมากโดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับคะแนนดังนี้

ระดับความผูกพัน	ระดับคะแนน
น้อย	1.00 - 2.33
ปานกลาง	2.34 - 3.66
มาก	3.67 - 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 2.33) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย หมายถึง การแสดงออกของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ที่แสดงถึงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. ระดับค่าเฉลี่ย (2.34 - 3.66) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง การแสดงออกของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ที่แสดงถึงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

3. ระดับค่าเฉลี่ย (3.67 - 5.00) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก หมายถึง การแสดงออกของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ที่แสดงถึงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับองค์กรในเรื่องต่างๆ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป
2. การหาความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยจำนวน 20 คน โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในกลุ่มประสานงาน ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2533) มีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้สัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.962

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจำนวน 200 ชุด ไปสอบถามพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2556 โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 200 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การกับระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยใช้ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม หรือ t-Test เมื่อตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หรือ F-Test เมื่อตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	ไม่มี
0.21 – 0.40	ต่ำ
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	สูง

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และใช้การอธิบายเชิงปริมาณถึงความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบสรุปผลประกอบตารางแบ่งการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์กร
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 คำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สามารถแสดงผลการศึกษาได้ตามในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

(n=200)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	22.0
หญิง	156	78.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	128	64.0
30 ปีขึ้นไป	72	36.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	176	88.0
ปริญญาโท	24	12.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	150	75.0
สมรสแล้ว (รวมถึงหย่าร้างมาแยกกันอยู่หรือเสียชีวิต)	50	25.0

จากตารางที่ 1 ได้ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. เพศ

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.0 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 22.0

2. อายุ

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 64.0 และกลุ่มที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 36.0

3. ระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 88.0 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 12.0

4. สถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.0 และสถานภาพสมรสแล้ว (รวมถึงหย่าร้างฝ่ายแยกกันอยู่หรือเสียชีวิต) ร้อยละ 25.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ประกอบด้วย อัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน สามารถแสดงผลการศึกษาได้ตามในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน

	(n=200)	
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. อัตราเงินเดือน		
15,000 – 21,000 บาท	155	77.5
21,001 บาทขึ้นไป	45	22.5
6. ระดับชั้นพนักงาน		
ระดับ 1 – 3	143	71.5
ระดับ 4 ขึ้นไป	57	28.5
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	118	59.0
5 - 10 ปี	50	25.0
11 ปีขึ้นไป	32	16.0
8. ลักษณะของการที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มงานประสานงาน	44	22.0
กลุ่มงานบริการ	156	78.0

จากตารางที่ 2 ได้ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

5. อัตราเงินเดือน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ร้อยละ 77.5 และอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.5

6. ระดับชั้นพนักงาน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานทำงานอยู่ในระดับ 1 - 3 ร้อยละ 71.5 และระดับ 4 ขึ้นไป ร้อยละ 28.5

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 59.0 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี ร้อยละ 25.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.0

8. ลักษณะของการที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการ ร้อยละ 78.0 และปฏิบัติงานกลุ่มงานประสานงาน ร้อยละ 22.0

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้แสดงให้เห็นว่าสามารถอธิบายได้ตามลำดับดังต่อไปนี้ (ดังตารางที่ 3 -10)

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างการทำงาน

(n=200)

ด้านโครงสร้างการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	1. องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน	40 (20.0)	96 (48.0)	63 (31.5)	1 (0.5)			
2. องค์การของท่านมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ	42 (21.0)	97 (48.5)	57 (28.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.89	0.75	มาก
3. องค์การของท่านมีการชี้แจงเป้าหมายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ	41 (20.5)	83 (41.5)	71 (35.5)	5 (2.5)	0 (0.0)	3.80	0.79	มาก
4. องค์การของท่านมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ	38 (19.0)	92 (46.0)	68 (34.0)	2 (1.0)	0 (0.0)	3.83	0.74	มาก
เฉลี่ย						3.85	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านโครงสร้างการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) โดยเห็นว่า องค์การมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่พนักงานทราบในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา องค์การมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.87$) องค์การของพนักงานมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.83$) และองค์การของพนักงานมีการชี้แจงเป้าหมายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การในด้านรางวัลและผลตอบแทน

ด้านรางวัลและ ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	1. การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บน พื้นฐานความสามารถ	31 (15.5)	69 (34.5)	85 (42.5)	8 (4.0)			
2. การพิจารณาความดี ความชอบใช้ระบบคุณธรรม	23 (11.5)	70 (35.0)	91 (45.5)	7 (3.5)	9 (4.5)	3.45	0.91	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับใน ปัจจุบันมีความเหมาะสม	16 (8.0)	82 (41.0)	87 (43.5)	8 (4.0)	7 (3.5)	3.46	0.84	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านให้ ความสำคัญต่อผลสำเร็จใน การปฏิบัติงานของพนักงาน	18 (9.0)	95 (47.5)	78 (39.0)	5 (2.5)	4 (2.0)	3.59	0.77	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.51	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์กรมีบรรยากาศด้านรางวัลและ
ผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.51$) โดยเห็นว่า องค์กรมีการให้ความสำคัญต่อ
ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.59$) รองลงมา การพิจารณา
เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามารถ ($\bar{x} = 3.51$) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมี
ความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.46$) และการพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรม ($\bar{x} = 3.46$)
ตามลำดับ

3. ด้านการกระจายอำนาจ(ดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การในด้านการกระจายอำนาจ

(n=200)

ด้านการกระจายอำนาจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆ เพียงคนเดียว	18 (9.0)	79 (39.5)	81 (40.5)	17 (8.5)			
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านแสดงความคิดเห็นใน เรื่องการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	21 (10.5)	82 (41.0)	87 (43.5)	6 (3.0)	4 (2.0)	3.55	0.80	ปานกลาง
3. ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	19 (9.5)	63 (31.5)	97 (48.5)	16 (8.0)	5 (2.5)	3.37	0.86	ปานกลาง
4. องค์การของท่านมีการ กระจายความรับผิดชอบหรือ มอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้แก่พนักงานในระดับต่างๆ ขององค์การ	12 (6.0)	97 (48.5)	83 (41.5)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.56	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.48	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) โดยเห็นว่า องค์การมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่างๆขององค์การ ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.55$) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆเพียงคนเดียว ($\bar{x} = 3.44$) และพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.37$) ตามลำดับ

4. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา

(n=200)

ด้านการสนับสนุนให้มี โอกาสอบรมและพัฒนา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. องค์การของท่านให้ ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากร	30 (15.0)	97 (48.5)	64 (32.0)	5 (2.5)	4 (2.0)	3.72	0.82	มาก
2. การอนุมัติให้พนักงานไป รับการฝึกอบรมจะพิจารณา ถึงความรับผิดชอบในงาน	30 (15.0)	95 (47.5)	64 (32.0)	5 (2.5)	6 (3.0)	3.69	0.87	มาก
3. องค์การของท่านเปิด โอกาสให้พนักงานได้ลา ศึกษาต่อ	37 (18.5)	63 (31.5)	80 (40.0)	13 (6.5)	7 (3.5)	3.55	0.98	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนใน การเข้ารับการฝึกอบรมของ พนักงาน	29 (14.5)	94 (47.0)	66 (33.0)	6 (3.0)	5 (2.5)	3.68	0.85	มาก
เฉลี่ย						3.66	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านการ
สนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) โดยเห็นว่า องค์การมี
การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา การอนุมัติให้
พนักงานไปรับการฝึกอบรมจะพิจารณาถึงความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บังคับบัญชา
สนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงาน ($\bar{X} = 3.68$) และ องค์การเปิดโอกาสให้
พนักงานได้ลาศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (ดังตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ

ด้านการยินยอมให้มีความ ขัดแย้งในองค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. ในการปฏิบัติงานระหว่าง เพื่อนร่วมงานท่านสามารถ แสดงความคิดเห็นขัดแย้งได้	23 (11.5)	99 (49.5)	72 (36.0)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.69	0.73	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็น ที่ขัดแย้งของท่าน	23 (11.5)	83 (41.5)	82 (41.0)	9 (4.5)	3 (1.5)	3.57	0.81	ปานกลาง
3. กรณีที่มีปัญหาขัดแย้งกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถ แก้ปัญหาได้	22 (11.0)	83 (41.5)	81 (40.5)	10 (5.0)	4 (2.0)	3.55	0.83	ปานกลาง
4. เมื่อมีการประชุมถกเถียง ในประเด็นใดประเด็นหนึ่งทุก คนยอมรับมติของที่ประชุม โดยไม่เกิดความขัดแย้งใน ภายหลัง	20 (10.0)	87 (43.5)	80 (40.0)	11 (5.5)	2 (1.0)	3.56	0.79	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.59	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$) โดยเห็นว่า ในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นขัดแย้งได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.69$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งของพนักงาน ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อมีการประชุมถกเถียงในประเด็นใดประเด็นหนึ่งทุกคนยอมรับมติของที่ประชุมโดยไม่เกิดความขัดแย้งในภายหลัง ($\bar{x} = 3.56$) และกรณีที่มีปัญหาขัดแย้งกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ

6. ด้านการรับรู้ในผลงาน(ดังตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในด้านการรับรู้ในผลงาน

ด้านการรับรู้ในผลงาน	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	1. ท่านได้รับคำชมเชยเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นผลสำเร็จของงาน	21 (10.5)	75 (37.5)	96 (48.0)	6 (3.0)			
2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	25 (12.5)	81 (40.5)	86 (43.0)	2 (1.0)	6 (3.0)	3.59	0.83	ปานกลาง
3. ท่านได้รับแจ้งผลการประเมินหลังการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	20 (10.0)	82 (41.0)	88 (44.0)	6 (3.0)	4 (2.0)	3.54	0.80	ปานกลาง
4. ผลงานดีเด่นจะได้รับการเผยแพร่ทั้งในและนอกองค์กร	27 (13.5)	68 (34.0)	97 (48.5)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.57	0.79	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.56	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์กรมีบรรยากาศด้านการรับรู้ในผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) โดยเห็นว่า ผลงานของพนักงานท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมา ผลงานดีเด่นจะได้รับการเผยแพร่ทั้งในและนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.57$) พนักงานได้รับแจ้งผลการประเมินหลังการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.54$) และพนักงานได้รับคำชมเชยเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

7. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน(ดังตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆของพนักงานเอง	19 (9.5)	72 (36.0)	98 (49.0)	9 (4.5)	2 (1.0)	3.49	0.77	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	21 (10.5)	80 (40.0)	86 (43.0)	13 (6.5)	0 (0.0)	3.55	0.77	ปานกลาง
3. ท่านไม่ได้รับความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน	16 (8.0)	68 (34.0)	91 (45.5)	16 (8.0)	9 (4.5)	3.33	0.90	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.46	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านความเป็นอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.55$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้พนักงานเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆของพนักงานเอง ($\bar{x} = 3.49$) และ พนักงานไม่ได้รับความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.33$) ตามลำดับ

8. ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา(ดังตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

(n=200)

ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
	1. ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน	29 (14.5)	76 (38.0)	87 (43.5)	6 (3.0)			
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่	22 (11.0)	72 (36.0)	99 (49.5)	5 (2.5)	2 (1.0)	3.53	0.76	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านรู้และเข้าใจปัญหาของพนักงานเป็นอย่างดี	11 (5.5)	82 (41.0)	91 (45.5)	10 (5.0)	6 (3.0)	3.41	0.80	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	11 (5.5)	79 (39.5)	98 (49.0)	7 (3.5)	5 (2.5)	3.42	0.76	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	19 (9.5)	67 (33.5)	106 (53.0)	6 (3.0)	2 (1.0)	3.47	0.75	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.49	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.53$) ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ ($\bar{x} = 3.47$) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.42$) และผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาของพนักงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.41$) ตามลำดับ

9. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ดังตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	1	2	3	4	5			
1. ท่านคิดว่าตัวท่านเองมีคุณค่าต่อทีมงาน	18 (9.0)	100 (50.0)	77 (38.5)	4 (2.0)	1 (0.5)	3.65	0.69	ปานกลาง
2. องค์การของท่านมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี	21 (10.5)	103 (51.5)	66 (33.0)	7 (3.5)	3 (1.5)	3.66	0.77	ปานกลาง
3. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	27 (13.5)	92 (46.0)	76 (38.0)	3 (1.5)	2 (1.0)	3.70	0.76	มาก
4. การพบปะสังสรรค์ในองค์การของท่านเป็นไปอย่างฉันทันมิตรและมีความไว้วางใจกัน	25 (12.5)	84 (42.0)	88 (44.0)	2 (1.0)	1 (0.5)	3.65	0.73	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.66	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานเห็นว่า ในภาพรวม องค์การมีบรรยากาศด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) โดยเห็นว่า พนักงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา องค์การมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.66$) พนักงานคิดว่าตัวเองมีคุณค่าต่อทีมงาน และการพบปะสังสรรค์ในองค์การเป็นไปอย่างฉันทันมิตรและมีความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ทั้ง 9 ด้านดังกล่าวข้างต้น สรุปผลในภาพรวมแต่ละด้านได้ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานต่อบรรยากาศ
องค์การในภาพรวม

(n=200)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้างการทำงาน	3.85	0.65	มาก
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.51	0.73	ปานกลาง
ด้านการกระจายอำนาจ	3.48	0.64	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	3.66	0.72	ปานกลาง
ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	3.59	0.66	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.56	0.65	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.46	0.61	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.49	0.64	ปานกลาง
ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.66	0.58	ปานกลาง
รวม	3.58	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านด้านโครงสร้างการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ($\bar{X} = 3.59$) ด้านการรับรู้ในผลงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.51$) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$) ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 3.48$) และด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และ สรุปภาพรวม สามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 13 - 16 ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ดังตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของท่าน	17 (8.5)	86 (43.0)	91 (45.5)	6 (3.0)	0 (0.0)	3.57	0.69	ปานกลาง
2. ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	25 (12.5)	96 (48.0)	76 (38.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	3.72	0.70	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n=200)

ด้านความเชื่อมั่นอย่าง สูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
3. ท่านพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	32 (16.0)	105 (52.5)	63 (31.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.84	0.67	มาก
4. การยึดถือและการ ปฏิบัติตามค่านิยมร่วม จะช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้น	23 (11.5)	96 (48.0)	78 (39.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	3.69	0.69	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจ ที่จะกล่าวถึงองค์กรของ ท่าน	40 (20.0)	96 (48.0)	64 (32.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.88	0.71	มาก
6. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็น ด้วยกับนโยบายการ ดำเนินงานขององค์กร	13 (6.5)	69 (34.5)	105 (52.5)	10 (5.0)	3 (1.5)	3.39	0.75	ปานกลาง
7. เป้าหมายขององค์กร กับเป้าหมายของท่านมี ความสอดคล้องกัน	20 (10.0)	83 (41.5)	93 (46.5)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.59	0.71	ปานกลาง
8. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง องค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ ทันที	27 (13.5)	104 (52.0)	68 (34.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.78	0.67	มาก
9. ท่านมักร่วม วิพากษ์วิจารณ์องค์กร ในทางลบกับผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ	10 (5.0)	52 (26.0)	81 (40.5)	30 (15.0)	27 (13.5)	2.94	1.07	ปานกลาง
10. ท่านให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาและความ เจริญก้าวหน้าของ องค์กร	42 (21.0)	89 (44.5)	65 (32.5)	4 (2.0)	0 (0.0)	3.85	0.77	มาก
เฉลี่ย						3.63	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) โดยเห็นว่า พนักงานมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา พนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$) พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหายพนักงานจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ($\bar{X} = 3.78$) พนักงานยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.72$) การยึดถือและการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ($\bar{X} = 3.69$) เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของพนักงานมีความสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 3.59$) ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.57$) บ่อยครั้งที่พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.39$) และ พนักงานมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ดังตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(n=200)

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี	48 (24.0)	92 (46.0)	59 (29.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	3.94	0.74	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=200)

ด้านความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่าง เต็มกำลัง ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
2. องค์กรได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำ ความรู้ความสามารถที่มี อยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	32 (16.0)	93 (46.5)	72 (36.0)	3 (1.5)	0 (0.0)	3.77	0.73	มาก
3. ท่านมักจะนำงานจาก องค์กรกลับไปทำต่อที่ บ้านอยู่เสมอ	14 (7.0)	57 (28.5)	103 (51.5)	23 (11.5)	3 (1.5)	3.28	0.82	ปานกลาง
4. ท่านเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานถึงแม้จะเป็น งานที่พนักงานไม่ได้ รับผิดชอบ	22 (11.0)	87 (43.5)	78 (39.0)	13 (6.5)	0 (0.0)	3.59	0.77	ปานกลาง
5. ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องของผลงานแต่ละ ชิ้นก่อนนำเสนอ ผู้บังคับบัญชา	32 (16.0)	110 (55.0)	54 (27.0)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.85	0.72	มาก
6. แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมในการ พิจารณาความดี ความชอบแต่ท่านก็ยัง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ตามปกติ	25 (12.5)	93 (46.5)	79 (39.5)	3 (1.5)	0 (0.0)	3.70	0.70	มาก
7. ท่านพอใจที่จะทำงาน ล่วงเวลาให้กับองค์กร เสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	28 (14.0)	93 (46.5)	71 (35.5)	5 (2.5)	3 (1.5)	3.69	0.80	มาก
8. ท่านพร้อมที่จะทำงาน หนักเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	25 (12.5)	94 (47.0)	77 (38.5)	2 (1.0)	2 (1.0)	3.69	0.74	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n=200)

ด้านความเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่าง เต็มกำลัง ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
9. ท่านรู้สึกห่วงใยต่อ อนาคตขององค์กรว่าจะ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	34 (17.0)	101 (50.5)	61 (30.5)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.82	0.74	มาก
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงาน เร่งด่วนให้แล้วเสร็จแม้ว่า ต้องมาปฏิบัติงานใน วันหยุดก็ตาม	30 (15.0)	87 (43.5)	74 (37.0)	3 (1.5)	6 (3.0)	3.66	0.86	ปานกลาง
เฉลี่ย						3.70	0.52	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) โดยเห็นว่า พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา พนักงานตรวจสอบความถูกต้องของผลงานแต่ละชิ้นก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.85$) พนักงานรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ($\bar{x} = 3.82$) องค์กรได้สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.77$) แม้จะรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแต่พนักงานพนักงานก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ ($\bar{x} = 3.70$) พนักงานพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย ($\bar{x} = 3.69$) พนักงานพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x} = 3.69$) พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเร่งด่วนให้แล้วเสร็จแม้ว่าต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{x} = 3.66$) พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้จะเป็นงานที่พนักงานไม่ได้รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.59$) และ พนักงานมักจะนำงานจากองค์กรกลับไปทำที่บ้านอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.28$) ตามลำดับ

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

(ดังตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆที่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน ท่านก็จะไม่ขอย้ายหรือลาออกจากองค์กร	26 (13.0)	78 (39.0)	88 (44.0)	5 (2.5)	3 (1.5)	3.60	0.80	ปานกลาง
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร	48 (24.0)	84 (42.0)	65 (32.5)	3 (1.5)	0 (0.0)	3.89	0.78	มาก
3. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะร่วมทำงานด้วย	37 (18.5)	96 (48.0)	64 (32.0)	2 (1.0)	1 (0.5)	3.83	0.75	มาก
4. ท่านไม่พอใจที่จะย้ายองค์กร	31 (15.5)	69 (34.5)	93 (46.5)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.62	0.80	ปานกลาง
5. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่านยังคงพอใจจะทำงานต่อไป	28 (14.0)	82 (41.0)	78 (39.0)	10 (5.0)	2 (1.0)	3.62	0.82	ปานกลาง
6. ท่านจะทำงานตลอดไป ตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	24 (12.0)	92 (46.0)	72 (36.0)	10 (5.0)	2 (1.0)	3.63	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n=200)

ด้านความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กรต่อไป	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
7. ท่านยินดีและยินยอม หากจะต้องมีการเปลี่ยน หน้าที่รับผิดชอบเพื่อ ความเหมาะสมใน องค์กร	28 (14.0)	76 (38.0)	88 (44.0)	4 (2.0)	4 (2.0)	3.60	0.83	ปานกลาง
8. ท่านได้รับปัจจัย สนับสนุนในการทำงาน อย่างพอเพียงทำให้ พนักงานต้องการ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร	25 (12.5)	78 (39.0)	87 (43.5)	7 (3.5)	3 (1.5)	3.58	0.81	ปานกลาง
9. การทำงานอยู่กับ องค์กรนี้เป็นระยะ เวลานานขึ้นทำให้ท่าน เกิดความรู้สึกจรรยาภักดี กับองค์กรมากขึ้น	47 (23.5)	102 (51.0)	46 (23.0)	4 (2.0)	1 (0.5)	3.95	0.77	มาก
10. หอการค้าไทยและ สภาหอการค้าแห่ง ประเทศไทยเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดสำหรับการเลือก ทำงานด้วย	43 (21.5)	84 (42.0)	67 (33.5)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.82	0.82	มาก
เฉลี่ย						3.71	0.57	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก
(\bar{x} = 3.71) โดยเห็นว่า ความคิดเห็น เรื่องการทำงานอยู่กับองค์กรนี้เป็นระยะเวลานานขึ้นทำ
ให้พนักงานเกิดความรู้สึกจรรยาภักดีกับองค์กรมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 3.95)
รองลงมา เรื่องพนักงานภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร
(\bar{x} = 3.89) เรื่องพนักงานคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะร่วมทำงานด้วย
(\bar{x} = 3.83) หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการ

เลือกทำงานด้วย ($\bar{x} = 3.82$) พนักงานจะทำงานตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่ ($\bar{x} = 3.63$) พนักงานไม่พอใจที่จะย้ายองค์กร ($\bar{x} = 3.62$) ถ้าพนักงานมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่พนักงานยังคงพอใจจะทำงานต่อไป ($\bar{x} = 3.62$) หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน พนักงานก็จะไม่ขอย้ายหรือลาออกจากองค์กร ($\bar{x} = 3.60$) พนักงานยินดีและยินยอมหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร ($\bar{x} = 3.60$) และ พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียงทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 3.58$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.63	0.46	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.70	0.52	มาก
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.71	0.57	มาก
รวม	3.68	0.44	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมาด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.63$)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ประกอบด้วย

1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน (ดังตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย(n=44)		หญิง (n=156)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.84	0.45	3.56	0.44	3.675	0.000*
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.56	0.44	3.66	0.47	1.799	0.077
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป	3.92	0.59	3.65	0.55	2.758	0.006*
รวม	3.87	0.46	3.63	0.43	3.264	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย พนักงานเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.84$) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.56$) และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.92$) มากกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันตามเพศ คือ ด้าน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

(n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี		30 ปีขึ้นไป		t	P
	(n=128)		(n=72)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.60	0.45	3.68	0.47	-1.267	0.207
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.63	0.46	3.81	0.59	-2.252	0.026*
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.62	0.50	3.87	0.64	-2.833	0.005*
รวม	3.62	0.40	3.79	0.49	-2.508	0.013*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.63$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) มากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ตามอายุ คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
(ดังตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (n=176)		ปริญญาโท (n=24)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.59	0.43	3.88		
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.66	0.48	3.95	0.68	-2.001	0.056
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.67	0.54	4.03	0.64	-3.031	0.003*
รวม	3.64	0.42	3.96	0.51	-2.915	0.007*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.88$) มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.59$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.03$) มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.4 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

(n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรสแล้ว		t	P
	(n=150)		(n=50)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.56	0.41	3.84	0.52	-3.917	0.000*
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.63	0.46	3.90	0.61	-2.836	0.006*
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.62	0.51	3.99	0.64	-3.655	0.000*
รวม	3.60	0.39	3.91	0.51	-3.852	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสถานภาพโสด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.84$) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.56$) และ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.90$) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.63$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.99$) มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.62$)

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันประกอบด้วย

2.1 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	15,000 – 21,000 บาท (n=155)		21,001 บาทขึ้นไป (n=45)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.56	0.43	3.85		
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.64	0.46	3.91	0.63	-2.676	0.010*
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.66	0.53	3.89	0.66	-2.158	0.035*
รวม	3.62	0.41	3.88	0.50	-3.240	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.85$) มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ($\bar{x} = 3.56$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.91$) มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ($\bar{x} = 3.64$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปพนักงานที่มี

อัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.89$) มากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ($\bar{x} = 3.66$)

2.2 พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับชั้นพนักงาน

(n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ 1 - 3 (n=143)		ระดับ 4 ขึ้น ไป(n=57)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.56	0.45	3.79	0.43	-3.340	0.001*
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.61	0.45	3.92	0.60	-3.592	0.001*
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.67	0.53	3.81	0.64	-1.568	0.118
รวม	3.61	0.42	3.84	0.47	-3.380	0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับชั้นพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับชั้นพนักงานระดับ 1 – 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายพนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.79$) มากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานระดับ 1 – 3 ($\bar{x} = 3.56$) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.92$) มากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานระดับ 1 – 3 ($\bar{x} = 3.61$) ส่วนด้านมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นพนักงาน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงใน					
การยอมรับเป้าหมายและ					
คำนิยามขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.875	0.937	4.641	0.011*
ภายในกลุ่ม	197	39.790	0.202		
รวม	199	41.665			
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ					
พยายามอย่างเต็มกำลัง					
ความสามารถเพื่อประโยชน์					
ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.501	1.251	4.897	0.008*
ภายในกลุ่ม	197	50.318	0.255		
รวม	199	52.819			
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่					
เป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ต่อไป					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.320	1.660	5.416	0.005*
ภายในกลุ่ม	197	60.383	0.307		
รวม	199	63.704			
4. ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.373	1.187	6.362	0.002*
ภายในกลุ่ม	197	36.746	0.187		
รวม	199	39.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' สามารถแสดงผลได้ดังตารางที่ 24 - 27

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		n	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
					(1)	(2)	(3)
(1) ต่ำกว่า 5 ปี		118	3.60	0.39	-	*	
(2) 5 - 10 ปี		50	3.72	0.45	-		
(3) 11 ปีขึ้นไป		32	3.90	0.55		-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ($\bar{X} = 3.90$) มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n=200)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
				(1)	(2)	(3)
(1) ต่ำกว่า 5 ปี	118	3.57	0.42	-		*
(2) 5 - 10 ปี	50	3.64	0.49		-	
(3) 11 ปีขึ้นไป	32	3.83	0.48			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.83$) มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 3.57$)

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n=200)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
				(1)	(2)	(3)
(1) ต่ำกว่า 5 ปี	118	3.64	0.49	-	-	*
(2) 5 - 10 ปี	50	3.68	0.43		-	*
(3) 11 ปีขึ้นไป	32	3.95	0.71			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม

กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระหว่างพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี กับ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.95$) มากกว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.68$) และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 3.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
				(1)	(2)	(3)
(1) ต่ำกว่า 5 ปี	118	3.61	0.48	-	*	*
(2) 5 - 10 ปี	50	3.82	0.58		-	-
(3) 11 ปีขึ้นไป	32	3.93	0.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระหว่างพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปีและ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.82$) และ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.93$) มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 3.61$)

2.4 พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (ดังตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน

(n=200)

ความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มงาน ประสานงาน (=44)		กลุ่มงาน บริการ (=156)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.65	0.55	3.62		
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.78	0.60	3.68	0.49	1.190	0.235
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.78	0.70	3.69	0.52	0.795	0.430
รวม	3.74	0.54	3.66	0.41	0.877	0.384

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดได้ตามตารางที่ 29

ตารางที่ 29 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน

(n=200)

	ความผูกพันต่อองค์การ							
	ด้านความ		ด้านความเต็ม		ด้านความ		ภาพรวม	
	เชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์การ		ใจที่จะใช้ความ พยายามอย่าง เต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อประโยชน์ ขององค์การ		ต้องการที่จะคง อยู่เป็นสมาชิก ภาพของ องค์การต่อไป			
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
ด้านโครงสร้างการทำงาน	0.555*	0.000	0.470*	0.000	0.368*	0.000	0.530*	0.000
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	0.421*	0.000	0.435*	0.000	0.447*	0.000	0.504*	0.000
ด้านการกระจายอำนาจ	0.445*	0.000	0.430*	0.000	0.429*	0.000	0.502*	0.000
ด้านการสนับสนุนให้มี โอกาสอบรมและพัฒนา	0.467*	0.000	0.500*	0.000	0.475*	0.000	0.556*	0.000
ด้านการยินยอมให้มีความ ขัดแย้งในองค์การ	0.517*	0.000	0.405*	0.000	0.422*	0.000	0.514*	0.000
ด้านการรับรู้ในผลงาน	0.533*	0.000	0.488*	0.000	0.481*	0.000	0.577*	0.000
ด้านความเป็นอิสระในการ ทำงาน	0.567*	0.000	0.488*	0.000	0.534*	0.000	0.611*	0.000
ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา	0.528*	0.000	0.481*	0.000	0.472*	0.000	0.569*	0.000
ด้านความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	0.585*	0.000	0.526*	0.000	0.454*	0.000	0.598*	0.000
ภาพรวม	0.645*	0.000	0.592*	0.000	0.573*	0.000	0.695*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ในระดับค่อนข้างสูงเท่ากับ 0.695 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับความพร้อมเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากที่สุด ($r = 0.555$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($r = 0.470$) ตามลำดับ ส่วนด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.368$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.504$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป มากที่สุด ($r = 0.447$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ($r = 0.435$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.421$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านการกระจายอำนาจ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากที่สุด ($r =$

0.445) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.430$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.429$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.556$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.500$) รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.475$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.467$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.514$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.517$) รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.422$) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.405$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ด้านการรับรู้ในผลงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.577$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.533$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.488$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.481$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.611$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.567$) รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.534$) และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.488$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.569$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.528$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.481$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.472$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ($r = 0.585$) รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.526$) และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ($r = 0.454$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ผู้ศึกษาสรุปผลได้ดังตารางที่ 30 โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการสรุปสมมติฐาน คือ

- * = มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- YY = ด้านภาพรวม
- X1 = ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- X2 = ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- X3 = ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร			
	YY	X1	X2	X3
1. ปัจจัยพื้นฐานบุคคล				
1.1 เพศ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.2 อายุ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.3 ระดับการศึกษา	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
1.4 สถานภาพทางการ สมรส	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน				
2.1 อัตราเงินเดือน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
2.2 ระดับชั้นพนักงาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
2.3 ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
2.4 ลักษณะการปฏิบัติงาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร			
	YY	X1	X2	X3
3. ความผูกพันต่อองค์กร				
3.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน	*	*	*	*
3.2 ด้านรางวัลและผลตอบแทน	*	*	*	*
3.3 ด้านการกระจายอำนาจ	*	*	*	*
3.4 ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาส อบรมและพัฒนา	*	*	*	*
3.5 ด้านการยินยอมให้มีความ ขัดแย้งในองค์กร	*	*	*	*
3.6 ด้านการรับรู้ในผลงาน	*	*	*	*
3.7 ด้านความเป็นอิสระในการ ทำงาน	*	*	*	*
3.8 ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา	*	*	*	*
3.9 ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	*	*	*	*

ข้อวิจารณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อวิจารณ์นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยการปฏิบัติงาน คือ อัตราเงินเดือน ระดับชั้นพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าเพศหญิง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าเพศหญิง คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ต่างกันตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปีเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปีคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานพนักงานที่มีอายุมากกว่าอายุเป็นข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานประกอบกับความรู้สึกรุ่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานและองค์การจึงทำให้ไม่อยากเปลี่ยนงานและเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไปซึ่งสอดคล้องกับนภาเพ็ญ (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยพบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ซึ่งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมต่างกันตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเมื่อแยก

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานจริงพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความสามารถของตนเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสถานภาพโสด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสถานภาพโสดในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลครอบครัว การเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาซึ่งผลตอบแทนเพื่อตอบสนองภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงานในเรื่องอัตราเงินเดือนพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาทเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็ม

กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลตอบแทนทางการเงินเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนต่อพนักงาน โดยพนักงานได้รับค่าตอบแทนตามความต้องการอย่างเพียงพอแล้ว จะทำให้แนวโน้มความต้องการในการเปลี่ยนงานใหม่ของพนักงานมีลดลงด้วย

ปัจจัยการปฏิบัติงานในเรื่องระดับชั้นพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย พนักงานระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับชั้นพนักงานระดับ 1 - 3 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับชั้นพนักงานระดับ 1 - 3 คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูงมีความสำคัญกว่าระดับรองลงมา ทำให้พนักงานในแต่ละระดับเกิดความภาคภูมิใจและมีความพยายามทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยการปฏิบัติงานในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มากกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานานทำให้รู้สึกว่าได้สร้างการลงทุนไว้กับองค์กรหากจากองค์กรไปก็เท่ากับว่าการลงทุนนั้นสูญเปล่าและผลตอบแทนจากองค์กรใหม่อาจไม่คุ้มค่าการที่ข้าราชการทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานานทำให้รู้สึกว่าได้ทุ่มเทความสามารถร่างกายแรงใจและอุทิศตนอย่างมากซึ่งจะมีผลต่อการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเป็นลำดับสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ อรประภากร (2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุขพบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยการปฏิบัติงานในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งกลุ่มงานประสานงานและกลุ่มงานบริการ ต่างก็มีส่วนในการช่วยผลักดันองค์กรให้มีความก้าวหน้าร่วมกันพนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกันจึงมีความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บรรยากาศขององค์กร

พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเมื่อพิจารณาในด้านต่างๆ พบว่า

ด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า องค์กรมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารงานให้แก่พนักงานทราบ ตลอดจนมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบ

ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์กรด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะ องค์กรไม่ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาศึกษาต่อ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร พนักงานจึงไม่ได้พัฒนาศักยภาพเท่าที่ควร

ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะ การพบปะสังสรรค์ในองค์การเป็นไปอย่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบกับ พนักงานอาจคิดว่าตนเองไม่มีคุณค่าต่อทีมงาน

ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานได้ ประกอบกับเมื่อมีการถกเถียงในที่ประชุมมักเกิดความขัดแย้งในภายหลัง

ด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านการรับรู้ในผลงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ค่อยได้รับการแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาไม่แสดงการชมเชยพนักงานเมื่องานสำเร็จ

ด้านรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทน เอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะ การพิจารณาความดีความชอบมิได้ใช้ระบบคุณธรรม และเงินเดือนที่พนักงานได้รับมีความไม่เหมาะสม

ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาไม่รู้และไม่เข้าใจปัญหาของพนักงาน และไม่ส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะองค์การด้านการ

กระจายอำนาจให้อำนาจต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆเพียงคนเดียว

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งหมายความว่าพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงานให้อำนาจต่อการทำงานไม่มากนัก อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีได้ให้ความอิสระแก่พนักงานเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์การ โดยพบว่า ข้อ 9 ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์การในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความภูมิใจในองค์การของตนโดยพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.70ซึ่งหมายความว่าพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์การอยู่ในระดับมากและเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้นโดยพบว่า ข้อ 3. ท่านมักจะนำงานจากองค์การกลับไปทำที่บ้านอยู่เสมอเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้แล้วเสร็จภายในเวลางาน

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.71ซึ่งหมายความว่าพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์การอยู่ในระดับมากและเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้นโดยพบว่า ข้อ 8. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียงทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติงานอยู่

กับองค์การเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจเป็นเพราะพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม พนักงานยังคงมีความภูมิใจที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การตลอดจนการทำงานอยู่กับองค์การนี้เป็นระยะเวลานานทำให้ท่านเกิดความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์การมากขึ้นจึงส่งผลให้ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับมาก



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การจัดทำวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คนพบว่า

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.0 ส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 64.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 88.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.0 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ร้อยละ 77.5 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทำงานอยู่ในระดับ 1 - 3 ร้อยละ 71.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 59.0 และพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริการ ร้อยละ 78.0

บรรยากาศองค์กร

โดยภาพรวมพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.58$) ซึ่งหมายถึงพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้ชัดเจนอย่างเป็นระบบแต่มี

กฎระเบียบบางข้อที่ซับซ้อนไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และยากต่อการปฏิบัติซึ่งส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน

1. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า องค์การมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารงานให้แก่พนักงานทราบ ตลอดจนมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบ

2. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

3. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.66 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

4. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.59 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

5. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านการรับรู้ในผลงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

6. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่า ลักษณะองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทน เอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

7. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

ประเทศไทย มีความคิดเห็นว่ ลักษณะองค์การด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

8. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่ ลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

9. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นว่ ลักษณะองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานไม่มากนัก

ฉะนั้นหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยควรให้ความสนใจกับบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอิสระในการทำงานเนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มซึ่งหากองค์การเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องความเป็นอิสระในการทำงานที่สามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีมากยิ่งขึ้น ลดแรงกดดันและเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การ

โดยภาพรวม พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากและเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่มากนัก

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.70 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การสูง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.71 ซึ่งหมายความว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปสูง

ฉะนั้นหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยควรให้ความสนใจกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นพิเศษเนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่มซึ่งหากองค์การเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในจุดนี้ก็จะทำให้พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นเกิดความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอันจะส่งผลดีต่ออนาคตขององค์การต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ กับ ความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องเพศกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องอายุกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าพนักงานสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าสถานภาพโสด

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานในเรื่องอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานอัตราเงินเดือน 21,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอัตราเงินเดือน 15,000 – 21,000 บาท ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระดับชั้นพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าพนักงานระดับชั้นพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าระดับชั้นพนักงานระดับ 1 - 3 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องลักษณะการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารของหน่วยงานและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร

เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับมาก

ด้านโครงสร้างการทำงาน ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการชี้แจงเป้าหมายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารจึงควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อชี้แจงเป้าหมายการบริหารให้พนักงานทราบอย่างถูกต้องและชัดเจน เพื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านรางวัลและผลตอบแทน ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยเน้นความชอบธรรมโปร่งใสมีหลักในการพิจารณาอย่างชัดเจนและเปิดเผยผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

ด้านการกระจายอำนาจ ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานระดับรองลงไปเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้

ลาศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาศึกษาต่อในสายงานที่ตนปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กรณีที่มีปัญหาขัดแย้งกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรแสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการรับรู้ในผลงาน ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางด้านการรับรู้ในผลงานการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับคำชมเชยเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นผลสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรแสดงการชมเชย พนักงานเมื่อเห็นผลสำเร็จของงาน เพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรต่อไป

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการไม่ได้รับความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรกำหนดกรอบเวลาแล้วเสร็จของงานที่มอบหมายให้พนักงานอย่างชัดเจน โดยไม่มีการคอยติดตามงานจนบ่อยครั้งเพื่อลดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาของพนักงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรให้พนักงานผู้เข้าพบเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเพื่อให้คำแนะนำและปรึกษาได้อย่างทันเหตุการณ์

ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน การคิดว่าตัวเองมีคุณค่าต่อทีมงาน และการพบปะสังสรรค์ในองค์กรเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความไว้วางใจกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรปลูกฝังการเห็นคุณค่าในตัวเองให้แก่พนักงานตลอดจนจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานให้เกิดขึ้นต่อไป

2. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) คือพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กรอยู่ระดับสูงแม้ว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรดีอยู่แล้ว โดยสร้างบรรยากาศองค์กรให้มากขึ้นเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านผู้วิจัยเห็นควรปรับปรุงในประเด็นต่อไปนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน การร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานเพื่อให้ทราบนโยบายและค่านิยมในภาพรวมขององค์กรรวมทั้งเหตุผลที่กำหนดนโยบายออกมาอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ในภาพลักษณ์และค่านิยมขององค์กรอย่างถูกต้อง

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการมักจะนำงานจากองค์กรกลับไปทำที่บ้านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรส่งเสริมการสร้างหลักเกณฑ์และระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมไม่เล่นระบบพวกพ้องรวมทั้งชี้แจงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจนมากขึ้นและควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรให้มีความอบอุ่นและสามัคคีเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน การได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียงทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรจัดสรรให้พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียง เพื่อให้พนักงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม

3. ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาความผูกพันของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยในครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อเสนอแนะในปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 200

คน ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารขององค์กร และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ด้านบทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารควรมีการปรับปรุง และจัดสรรอัตรากำลังของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ไม่ควรมอบหมายงานไปยังผู้ปฏิบัติงานนอกสายการบังคับบัญชาโดยไม่ผ่านผู้บริหารในสายงานนั้นๆ ตลอดจน ควรมีการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในแต่ละกรณี เพื่อนำสู่แนวทางการจัดโครงการกิจกรรมการอบรมส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีเนื้อหาการอบรมให้สอดคล้องกับหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และสามารถนำไปใช้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดผลได้จริง

ด้านบทบาทผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรในองค์กรควรมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกปฏิบัติงานในเวลาทำงานจริงจึงควรคำนึงถึงองค์กรและการร่วมมือกันในการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของหน่วยงาน ความศรัทธาต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความดำรงอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลของการจัดทำวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการจัดทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อ ๆ ไปควรจัดทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับหอการค้าจังหวัดต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาประมวลผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อหอการค้าในแต่ละจังหวัดว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อมาประกอบกันเป็นภาพรวมทั้งหมด

2. ควรศึกษาโดยเพิ่มปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างขวางและครอบคลุมมากขึ้น สำหรับช่วยพัฒนาปรับปรุงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มีระดับที่สูงขึ้น เช่น คุณภาพชีวิตของพนักงาน สวัสดิการต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อ

การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างรอบด้านมากขึ้น

การขยายการศึกษาไปยังองค์กรอื่นๆ ที่มีรูปแบบของค์การแบบเดียวกันต่อไป เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงและเปรียบเทียบผลการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรองทอง อยู่สุข. 2533. พฤติกรรมองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา มหาอำนาจ. 2544. ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองงบประมาณ สำนักงานแผนงานและงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระชัย ยมเกิด. 2549. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อบริษัทลานนา เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระประภา สุดสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกสัช. 2544. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษารณีย์ ข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. 2547. การเพิ่มประสิทธิภาพการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลอุทธรณ์. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมัน หนาสุวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. กรุงเทพมหานคร: พิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. 2531. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. 2552. ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พัฒน์นรี จำปาเงิน. 2553. แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พรรณราย ทรัชยะประภา. 2534. จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทบิสิกเนส คอมพิวเตอร์ เซอร์วิส จำกัด.
- ภทริกา ศิริเพชร. 2541. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์
น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร:
โอเดียนสโตร์.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร.
- ลัทธิกาล ศรีวะระมย์. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและเซเท็กซ์
การพิมพ์.
- วรรณภา นิลวรรณ .2554. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วรรณช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สรายุทธ โตนอก. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับ
บรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สวนีย์ แก้วมณี. 2549. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2535. การบริหารโดยใช้อิทธิพล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2539. วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา เพชรมูณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2528. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย. คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพิศ ประสพศิลป์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภา ททรัพย์อุดมมาก. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักที่ปรึกษา. 2544. รู้จักกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. เอกสารประกอบการเยี่ยมชมกิจการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- อรประภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อารี เพชรสุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อรุณ รัชธรรม. 2534. **การพัฒนาองค์การ: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย เลาหิเชียรและวเรเดช จันทรศร. 2531. **การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกชัย พรหมณกุล. 2545. **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Benton, D. A. 1995. **Applied Human Relations: An organizational Approach**. (5nd ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Baron, R. A. 1990. “Understanding and Managing the Human Side of Work” **Behavior in Organization**. (3rd ed.). Massachusetts.
- Buchanan II, B. 1974. **Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organization**. Administrative Science Quarterly.
- Dunham, R. B., J. A. Gube and M. B. Castaneda. 1994. “Organizational Commitment: the Utility of an integrative Definition” **Journal of Applied Psychology**.
- Eisenberger, R. and Others. 1990. “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation” **Journal of Applied Psychology**
- Fazzi, R. A. 1994. **Management Plus : maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment**. New York: Irwin Professional.
- Gibson, J. L., J. M. Iranewich and J. H. Ponnely. Jr. 1991. **Organization: Structure Processes Behavior**. (7nd ed.). Homewood, Boston: Richard D. Irwing Inc.
- Gibson, J. L., J.M. Ivancevich and J. H. Donnelly, Jr. 1973. **Organizations: Structure Processes, Behavior**. (2nd ed.). Texas: Business Publications, Inc.

- Haimann, T., W. Scott and P. Conor. 1985. **Management**. (5nd ed.). Boston: Houghton Mifile Company.
- Hall, D. T., B. Schneider and H. T. Nygren, 1970. **Personal factors in organizational identification**. Administrative Science Quarterly.
- Hrebiniak, L. B. and J. A. Alutto. 1972. **Personal and role - related factors in the development of organizational commitment**. Administrative Science Quarterly., 555 - 573.
- Herzberg, F. 1968. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley.
- Jennifer, M. G. and R. J. Gareth. 1999. **Understanding and Managing Organizational Behavior**. (2nd ed.). New York: Addison Wesley Longman Inc.
- Marsh, R. M. and E. P. Mannar. 1977. **Organizational commitment and turnover: A prediction study**. Administrative Science Quarterly.
- Mesdes, A. 1996. **Inspiring Commitment: How to Win Employee Loyalty in Chaotic Times**. Chicago: Irwin Professional.
- Muchinsky, P. M. 1997. **Psychology Applied to Work**. 5th ed. New York: Brooks/cole Publishing co.
- Porter, L. W. 1974. **Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology.
- Salancik, G. R. 1983. **The external control of organization: a resource dependence perspective**. New York: Harper & Row, 62.
- Steers, R. M. and L.W. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: Mcgraw Hill Inc.
- Steers, M.R. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York: Harper CollinPublishers Inc.

Steers, M.R. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment".

Administrative Science Quarterly.

Sheldon, M. 1971. "Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization". **Administrative Science Quarterly.**, 143 –144, 149.





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงและครบถ้วน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 30 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรสแล้ว (รวมถึงหย่าร้างฝ่ายแยกกันอยู่หรือเสียชีวิต)
5. อัตราเงินเดือน
() 15,000 – 21,000 บาท () 21,001 – 27,000 บาท
() 27,001 – 33,000 บาท () 33,001 – 39,000 บาท
() 39,001 – 45,000 บาท () 45,001 – 51,000 บาท
() 51,001 บาทขึ้นไป
6. ระดับชั้นพนักงาน
() ระดับ 1 – 3 () ระดับ 4 – 6 () ระดับ 7 ขึ้นไป
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 - 20 ปี () 21 ปีขึ้นไป
8. ลักษณะของการปฏิบัติงาน
() กลุ่มงานประสานงาน () กลุ่มงานบริการ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากอย่างยิ่ง

เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปานกลาง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อยมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อยมากอย่างยิ่ง

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างการทำงาน					
1. องค์การของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน					
2. องค์การของท่านมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ					
3. องค์การของท่านมีการชี้แจงเป้าหมายทางการบริหารแก่พนักงานทราบ					
4. องค์การมีการจัดแบ่งงานบังคับบัญชาเป็นระบบ					
รางวัลและผลตอบแทน					
5. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามารถ					
6. การพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรม					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
8. องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
การกระจายอำนาจ					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเรื่องต่างๆ เพียงคนเดียว					
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.องค์การของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่างๆขององค์การ					
การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา 13.องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร					
14.การอนุมัติให้พนักงานไปรับการฝึกอบรมจะพิจารณาถึงความรับผิดชอบในงาน					
15.องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาศึกษาต่อ					
16.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงาน					
การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ 17.ในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นขัดแย้งได้					
18.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งของท่าน					
19.กรณีที่มีปัญหาขัดแย้งกันผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาได้					
20.เมื่อมีการประชุมถกเถียงในประเด็นใดประเด็นหนึ่งทุกคนยอมรับมติของที่ประชุมโดยไม่เกิดความขัดแย้งในภายหลัง					
การรับรู้ในผลงาน 21.ท่านได้รับคำชมเชยเมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นผลสำเร็จของงาน					
22.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
23.ท่านได้รับแจ้งผลประเมินหลังการปฏิบัติงาน					
24.ผลงานดีเด่นจะได้รับการเผยแพร่ทั้งในและนอกองค์การ					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเป็นอิสระในการทำงาน					
25.ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆของพนักงานเอง					
26.ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและให้ความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
27.ท่านไม่ได้รับความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา					
28.ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงาน					
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่					
30.ผู้บังคับบัญชาของท่านรู้และเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
31.ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
32.ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ					
ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
33.ท่านคิดว่าตัวท่านเองมีคุณค่าต่อทีมงาน					
34.องค์กรของท่านมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆเป็นอย่างดี					
35.ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
36.การพบปะสังสรรค์ในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างฉันท์มิตรและมีความไว้วางใจกัน					

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจงกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึงข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากอย่างยิ่ง

เห็นด้วยมาก หมายถึงข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึงข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านปานกลาง

ไม่เห็นด้วย หมายถึงข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อยมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึงข้อความนั้นตรงความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านน้อยมากอย่างยิ่ง

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1. ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกับค่านิยมในการ ปฏิบัติงานของท่าน					
2. ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร					
3. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร					
4. การยึดถือและการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม จะช่วย ให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของ ท่าน					
6. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการ ดำเนินงานขององค์กร					
7. เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมี ความสอดคล้องกัน					
8. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหายท่านจะ รีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
9. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบกับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
10. ท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
11. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี					
12. องค์กรได้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมักจะนำงานจากองค์กรกลับไปทำต่อที่บ้านอยู่เสมอ					
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้จะเป็นงานที่พนักงานไม่ได้รับผิดชอบ					
15. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของผลงานแต่ละชิ้นก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชา					
16. แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ					
17. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
18. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
19. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร					
20. ท่านเต็มใจที่จะทำงานเร่งด่วนให้แล้วเสร็จแม้ว่าต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม					
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป					
21. หากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ท่านก็จะไม่ขอย้ายหรือลาออกจากองค์กร					
22. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะร่วมทำงานด้วย					
24. ท่านไม่พอใจที่จะย้ายองค์กร					
25. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าแต่ท่านยังคงพอใจจะทำงานต่อไป					
26. ท่านจะทำงานตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่					
27. ท่านยินดีและยินยอมหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร					
28. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนในการทำงานอย่างพอเพียงทำให้พนักงานต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร					
29. การทำงานอยู่กับองค์กรนี้เป็นระยะเวลานานขึ้นทำให้ท่านเกิดความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรมากขึ้น					
30. หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย					

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะในด้านบรรยากาศองค์กรต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	นายจිරพัฒน์ พฤทธิสืบ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ความร่วมมือภาครัฐ รับผิดชอบงาน ฝ่ายเลขานุการและประสานงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบโลจิสติกส์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย