ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

The Employee-Organization Relationship
of Amarin Television Company Ltd

อติภา ชาวพร

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม พุทธศักราช 2559

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

อติภา ชาวพร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2559

ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์ (สาขาวิชา)	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตร)

เรื่อง	(ภาษาไทย)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด
	(ภาษาอังกฤษ)	The Employee-Organization Relationship of Amarin Television Company Ltd
นามผู้วิจัย	(ภาษาไทย)	นางสาวอติภา ชาวพร
	(ภาษาอังกฤษ)	Miss. Atipar Chawpron

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา ....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. เมฆินทร์ เมธาวิกูล)

เมื่อวันที่....6....เดือน....ส.ค.....พ.ศ....62....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. เมฆินทร์ เมธาวิกูล)

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

เมื่อวันที่....6....เดือน....ส.ค.....พ.ศ....62....

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

โดย : นางสาวอติภา ชาวพร

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : ....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร เมฆินทร์ เมธาวิกูล)

6 / ส.ค. / 62

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ทั้งหมด จำนวน 350 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดการเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อกำหนดสัดส่วน แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test , F-test และ LSD. (Least-Significant Different) และหาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation

ผลวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้าน

ผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน และ 4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ อายุการทำงานและระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความผูกพัน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันของพนักงาน

Abstract

Title : The Employee-Organization Relationship of Amarin Television Company Ltd.

By : Miss. Atipar Chawporn

Degree : Master of Public Administration

Major : Public Administration

Advisor: M. Methawikul

(Asst. Prof. Dr. Mekin Methawikul)

6 / June / 2019

The objectives of this research were: 1) to study the level of employee engagement in Amarin Television Co. Ltd., 2) to study the level of opinions about job descriptions and working environment in Amarin Television Co. Ltd., 3) to study factors that affect the level of employee engagement in Amarin Television Co. Ltd. 350 people were used as the population in this research and were all employees of Amarin Television Co. Ltd. The sample consisted of 187 people through calculation by Yamane sample size formula and using the rule of three in arithmetic to determine proportion, then, sampling by simple random method. The tool for this research was a survey questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, average and standard deviation. For hypothesis testing, a t-test, F-test and LSD (Least-Significant Different) were used followed by the value of the statistical correlation.

Results of the research showed that overall level of the employee engagement in Amarin Television Co. Ltd,. tense quite high. The data analysis of the job description and working environment in Amarin Television Co.Ltd. showed that the overall level of opinions was also quite high. Moreover, comparison of employee opinions on their function of works and working environment at Amarin Television Co. Ltd tense classified by personal factor, gender and opinions on their position of works and working environment in terms of relation with their supervisors,

compensation and incentives. Lastly, the comparison of employee engagement in Amarin Television co.Ltd., were classified by the difference in personal factors, status, working age, and salary levels which affect the level of employee engagement in the company. However, there was no difference in organization goal acceptance, dignity and caring for the future of the organization, willingness and full effort in work, and need to maintain organization membership.

Keywords: engagement, work environment, employee relationship

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผศ.ดร. เมฆินทร์ เมธาวิกูล อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาเสียสละเวลา เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างมีเมตตาและใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูง ตลอดจนคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ที่ได้ประสิทธิ์ประศาสน์วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอบพระคุณพนักงาน บุคลากรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัดที่ช่วยสนับสนุนด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยมาโดยตลอด และที่ได้เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้ทำวิจัย และเพื่อนๆ ที่คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือตลอดจนที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

อติภา ชาวพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ข**
กิตติกรรมประกาศ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญตาราง	**จ**
สารบัญภาพ	**ฉ**
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด	6
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	9
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	13
2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	17
2.5 รูปแบบลักษณะพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร	21
2.6 แรงจูงใจในการทำงาน	24
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.8 กรอบแนวความคิด	35

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3. วิธีดำเนินการ

3.1 สมมติฐานการวิจัย 36

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 36

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 37

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 39

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 39

4. ผลการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 42

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด 43

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด 52

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 56

4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 75

4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด 82

5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย 87

5.2 อภิปรายผล 91

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย 101

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 102

บรรณานุกรม **103**

ภาคผนวก **106**

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

ประวัติย่อผู้วิจัย **111**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน 42

2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงาน 44

3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความหลากหลายในการทำงาน 44

4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการงาน 45

5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น 46

6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน 47

7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 48

8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า 49

9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ 50

10 เฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ 51

11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยภาพรวม 51

12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร 54
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน 54
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 55
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยภาพรวม 56
17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ พนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ 57
18 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ 58
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD 60
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าจำแนก ตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD 60
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญจำแนก ตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD 61
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ด้วย วิธี LSD 61
23 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

24 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ 64

25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 66

26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 66

27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 67

28 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน 67

29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 69

30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 70

31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 70

32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

33 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน 71

34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 73

35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 74

36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 74

37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ 75

38 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ 76

39 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 77

40 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา 77

41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD 78

42 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ 79

43 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

44 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน 81

45 การวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด 83

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	ตราสัญลักษณ์อมรินทร์ทีวี	7
2	แบบจำลองของสเตียร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กร และผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	14
3	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	15
4	ความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ	22
5	แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน	23
6	กรอบแนวคิดการวิจัย	35

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขยายตัวของธุรกิจโทรทัศน์ในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาจะไม่เติบโตเป็นไปอย่างที่มีการคาดการณ์ไว้ อาจด้วยอุปสรรคจากปัจจัยหลายๆ ด้านร่วมกัน ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์ข้อมูลไปยังผู้รับชม ความพร้อมของผู้ผลิตและผู้รับชมในการบริโภคหรือรับเทคโนโลยีรวมทั้งการบริหารจัดการขององค์กรสื่อ ปฏิเสธไม่ได้ว่า โทรทัศน์ระบบดิจิทัลในปัจจุบันจะนำมาซึ่งประโยชน์และความเจริญอันใหญ่หลวงต่อประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจก็ดีที่จะก่อให้เกิดการไหลเวียนของเม็ดเงินมหาศาลจากการให้สัมปทานคลื่นความถี่และรายได้จากการโฆษณา นอกจากนี้โทรทัศน์ระบบดิจิทัลมีศักยภาพที่จะเป็นพลังอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในด้านของสังคมและวัฒนธรรม จึงทำให้อุตสาหกรรมสื่อโทรทัศน์เป็นธุรกิจที่ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านระบบโทรทัศน์ไปสู่ยุคดิจิทัลทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตและผู้บริหารองค์กรต้องมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิตรูปแบบเนื้อหาสื่อ ช่องทางการนำเสนอและการจัดจำหน่าย รวมไปถึงหลักการในการจัดการบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ ซึ่งในส่วนนี้ที่เป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากรทางด้านการบริหาร โดยเฉพาะทรัพยากรทางด้านบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กรและยังเป็นตัวแปรสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสนใจในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการทำงานสร้างผลงานทางด้านความแตกต่าง ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ในส่วนนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ข้อเท็จจริงที่รับรู้กันก็คือ บุคลากรกลายเป็นทรัพยากรสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดทั้งความสำเร็จ โอกาสในการเจริญเติบโต และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในประเด็นเรื่องคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนี้ แต่ละองค์กรก็ประสบกับปัญหาในหลากหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวม

ตลอดจนถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้ ทำให้แทบทุกองค์กร ต่างใช้ความพยายามและทรัพยากรไม่น้อย ในการจัดการให้บุคลากรในองค์กร มีความมุ่งมั่น และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการบริหารนั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร

โดยเฉพาะในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหนึ่งกับองค์กรเป็นทัศนคติมุมมองหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อองค์กรของตนเอง รู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีการให้การยอมรับจากองค์กร จึงเกิดเป็นการศรัทธารวมไปถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความต้องการที่จะดำรงตนไว้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นต่อไป อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทแรงกายแรงใจอันแรงกล้าที่จะทำเพื่อให้องค์กรโดยรวมได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล แสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง การรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรนั้นได้ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการควบคุมกำกับดูแลและแก้ไขเพื่อลดปัญหาต่างๆ ที่อาจจะก่อตัวขึ้นได้อีกด้วย

บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เป็นองค์กรภาคเอกชนประเภทหนึ่งที่สรรค์สร้างผลิตสื่อรายการโทรทัศน์ พบว่าส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาด้านบุคลากร พบว่ามีปัญหาการโยกย้าย การลาออก ซึ่งจากข้อมูลเฉลี่ยอัตราการลาออกของพนักงานของบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ประจำปี พ.ศ.2559 จำนวน(เฉลี่ย) 3คน ในปีพ.ศ.2560 จำนวน(เฉลี่ย) 5คน และในปี พ.ศ.2561 จำนวน(เฉลี่ย) ตั้งแต่เดือน ม.ค. ถึงเดือน เม.ย. มีอัตราเฉลี่ยพนักงานลาออกแล้ว 6 คน จะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานที่ลาออกมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามค่าเฉลี่ยในแต่ละปี โดยที่ไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริง ปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในบริษัท ทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างไม่เต็มที่หรือขาดประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังที่ พรรณี ศิริวุฒิ (2547 : 28) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ดังนั้นทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริหารภายในองค์กร เพื่อค้นหาแนวทางวิธีการหรือรูปแบบนโยบายต่างๆ ในการแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและดำเนินการงานด้านบุคคลากร ให้มีประสิทธิภาพสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานโดบรวมขององค์กรได้ในอนาคต ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แบบแผนแต่ละด้านสู่การปกครองการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์กรในลำดับต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ให้สูงขึ้น

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในส่วนที่ดีและไม่ดี

2. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

3. ทราบข้อมูลที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวนโยบายบริหารทรัพยากรส่วนบุคคล ในด้านความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจของพนักงาน

4. ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ที่สูงขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ได้ทำการกำหนดประเด็นในการศึกษาไว้ 4ด้าน โดยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ถาวร ศุภศิริวุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) และ ขวัญใจ เลียดประถม (2546 : 8) ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้การยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

3. ด้านความรู้สึกถึงความภูมิใจและห่วงใยในส่วนของอนาคตขององค์กร

4. ด้านความต้องการรักษาความเป็นบุคคลหนึ่งในความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่เป็นบุคลากรของบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ทั้งหมด 350 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่เป็นบุคลากรของบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำนวนประชากร 350 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ความอิสระในการทำงาน

1.2.2 ความหลากหลายในการทำงาน

1.2.3 ความก้าวหน้าในการงาน

1.2.4 การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.2.5 สภาพการทำงาน

1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.7 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า

1.2.8 ผลตอบแทนและแรงจูงใจ

1.2.9 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านเวลาและสถานที่

1. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บริษัทอมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

2. เวลา เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน 2561 ถึงเดือน กันยายน 2562

1.5 นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลภายในองค์กรมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายจนรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นสืบไป ประกอบไปด้วย การให้การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามสูงสุดในการทำงานต่างๆอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจห่วงอนาคตขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้

พนักงานบริษัท หมายถึง บุคคลผู้ที่ทำงานในบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นงานที่มีความหลากหลาย มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการทำงานและติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

ปัจจัยที่มีความผูกพัน หมายถึง การประเมินตนเองของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานภายในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผลตอบแทนและแรงจูงใจ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

2.2 แนวคิด และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.5 รูปแบบลักษณะพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

2.6 แรงจูงใจในการทำงาน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด เป็นบริษัทย่อยของ บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ผ่านมากลุ่มบริษัทฯ เป็นผู้นำในธุรกิจสิ่งพิมพ์, หนังสือเล่ม, นิตยสาร อาทิ บ้านและสวน แพรว ชีวจิต National Geographic (ฉบับภาษาไทย) และมีการขยายธุรกิจไปยัง ธุรกิจการรับจ้างจัดงาน (Amarin Event) การผลิตสื่อใหม่ (New Media) และธุรกิจโทรทัศน์ (Amarin Television)

เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ 2557 บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการกระจายเสียงหรือโทรทัศน์ (กิจการที่ใช้คลื่นความถี่) ประเภทบริการธุรกิจระดับชาติ หมวดหมู่ทั่วไปแบบความคมชัดสูง จากคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) สืบเนื่องจากการชนะการประมูลใบอนุญาตดังกล่าว ซึ่งมีการจัดการประมูลใบอนุญาตในช่วงปลายปี พ.ศ. 2556

ภาพที่ 1 ตราสัญลักษณ์อมรินทร์ทีวี
(ที่มา: https://th.wikipedia.org/wiki/ สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2560)

ช่องทีวี Amarin TV HD ดำเนินการโดย บริษัทอัมรินทร์ เทเลวิชั่น ด้วยทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท โดยเป็นบริษัทในเครือของ บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทอมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทในธุรกิจสิ่งพิมพ์ของประเทศมากว่า 30 ปี เป็นผู้นำในการผลิตนิตยสารและหนังสือคุณภาพ บริการงานพิมพ์ครบวงจร และงานจัดจำหน่ายสื่อและสิ่งพิมพ์ ปัจจุบันได้ขยายงานออกไปยังสื่อโทรทัศน์ การจัดอบรม และการจัดทัวร์ทั้งในและนอกประเทศ

การเข้ามาดำเนินกิจการทีวีดิจิตอลของ อัมรินทร์ จึงถือไม่ใช่เรื่องแปลกเนื่องจากบริษัทมีสื่อสิ่งพิมพ์อยู่ในมือมากมาย การขยายมาสู่กิจการโทรทัศน์จึงถือเป็นการก้าวไปข้างหน้าของกลุ่มบริษัทนี้ ในการประมูลทีวีดิจิตอลนั้น บมจ.อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ได้ประมูลราคาเป็นลำดับ 6 ที่จำนวนเงิน 3,320 ล้านบาท ซึ่งเท่ากับที่ทางบริษัท จีเอ็มเอ็ม เอชดี ดิจิทัล ทีวี จำกัดประมูลได้เช่นกัน

หลังจากพัฒนาช่องรายการภายใต้แพลตฟอร์มทีวีดาวเทียม “Amarin activ TV” ภายในปีแรก ปัจจุบันกลุ่มบริษัทฯได้เดินหน้าขยายฐานธุรกิจทีวีโดยเป็นหนึ่งในผู้ชนะการประมูลคลื่นความถี่สำหรับการออกอากาศโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลในเชิงพาณิชย์ ในช่องรายการประเภททั่วไป ความคมชัดสูง (HD) หมายเลข 34 ภายใต้ชื่อ “Amarin TV” โดยเริ่มออกอากาศตั้งแต่วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 กลุ่มบริษัทฯ มีความมั่นใจเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาช่องรายการ “Amarin TV” จะมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ และเป็นช่องรายการที่อยู่ในใจของผู้ชมทั่วประเทศ พบกับสาระบันเทิงจาก AMARIN TV HD ที่ช่อง 34 (จานดาวเทียมและเคเบิลทีวี ช่อง 44) เติมความคิด เต็มจินตนาการ

ช่อง อมรินทร์ ทีวี เอชดี ดำเนินการออกอากาศตลอด 24 ชั่วโมง เนื้อหารายการของช่องรายการประกอบไปด้วย รายการประเภทข่าว รายการประเภทบันเทิง และรายการประเภทความรู้ทั่วไป เนื้อหาข้างต้นมาจากการผลิตเองของบริษัท และการร่วมดำเนินการจากพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท

1) ประเภทธุรกิจของบริษัท

บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2555 เพื่อประกอบธุรกิจโทรทัศน์ในระยะแรกประกอบธุรกิจโทรทัศน์ที่ไม่ใช้คลื่นความถี่ (ทีวีดาวเทียม) โดยดำเนินการผลิตรายการเพื่อทำการออกอากาศตลอด 24 ชั่วโมง ใช้ชื่อช่องรายการว่า “อมรินทร์แอ็กทีฟทีวี” หรือ “AMARIN activ TV” รูปแบบรายการมีลักษณะเป็นรายการสาระบันเทิงที่มีความหลากหลาย เพื่อผู้รับชมทุกเพศและทุกวัย โดยยึดหลักการผลิตรายการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามลิขสิทธิ์ ทั้งนี้ ได้ทำการออกอากาศช่องรายการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555

2) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัท

เพื่อประกอบธุรกิจทีวีดาวเทียม

3) ทุนจดทะเบียน และอัตราส่วนการลงทุน

บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด มีทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท จำนวนหุ้นจดทะเบียน 100,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 100 บาท บริษัทลงทุน คิดเป็นสัดส่วนการถือหุ้นร้อยละ 99.997 ของทุนจดทะเบียน

บริษัท	อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด	
สำนักงานตั้งอยู่เลขที่	7/9 ถนนอรุณอมรินทร์ แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	
รายชื่อกรรมการ	1. นางเมตตา	อุทกะพันธุ์
	2. นางสุภาวดี	โกมารทัต
	3. นางระริน	อุทกะพันธุ์ ปัญจรุ่งโรจน์
	4. นายโชคชัย	ปัญจรุ่งโรจน์
	5. นางสุภาพ	น้อยอ่ำ
เลขที่ใบสำคัญจดทะเบียนบริษัท	ทะเบียนเลขที่ 0105555152069	
วันก่อตั้ง	11 ตุลาคม 2555	

2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เซล์ดอน (Sheldon, 1971, pp. 88 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 11) และบูชาแนน (Buchanan, 1974, pp. 23 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 11) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งบ่งบอกถึงรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มสุดความสามารถในการทำงานต่างๆ เพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างมากที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น สเตอร์ (Steere, 1977a, pp. 45 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 12) กล่าวว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่แนบแน่นยิ่งของบุคคลบุคคลหนึ่งในองค์กรของตนเอง มีลักษณะที่เฉพาะโดยที่ทุกคนจะมีความพยายามที่จะทำเพื่อประโยชน์ให้กับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป คานเตอร์ (Kanter, 1968, pp. 3 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 12) กล่าวว่า เป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะเสียสละทั้งกำลังกายและกำลังใจ รวมถึงความจงรักภักดี เพื่อใช้ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 62) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกถึงความผูกพันของบุคคล ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย ความคิดในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542 : 81) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น กาญจนา นุใจกอง (2542 : 29) กล่าวว่า เป็นภาวะทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นสูงในการมีความผูกพันต่อองค์กรของตน โดยจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยม ธรรมเนียมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีความปรารถนาอย่างสูงที่จะรักษาและคงอยู่การเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นได้ต่อไป การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างมากกับทุกกิจกรรมขององค์กร ด้วยมีความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

เบรกเกอร์ (Becker, 1960, pp. 35 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 12) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ใน

การทำงาน เป็นต้น และในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บูชาแนน (Buchanan, 1974, pp. 553 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

ฮาร์บินิก และอลุคโต้ (Herbiniak & Alutto, 1972, pp. 556 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม

มาร์ท และมานารี่ (Marsh & Mannari, 1977, pp. 57 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี

โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al, 1982, อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and Others, 1974, pp. 604 อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประถม, 2546, หน้า 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. เต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

ริชาร์ตเอ็ม (Richard, 1996, pp. 254 อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 42) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เชล์ดอน (Sheldon, 1971, pp. 143 อ้างถึงใน ดรุณศรี ศิริยศธำรง, 2542, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer & Porter, 1997, pp. 46 อ้างถึงใน ถาวร ศุภสิริวุฒิ, 2543, หน้า 53) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1. แนวทางแรก ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร

2. นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

(ภรณี มหานนท์, 2529, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และ เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(ขวัญใจ เลียดประถม, 2546, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่า ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่คิดว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกันสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ปรกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาสภาพไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

(สุภัทรสจี สายวงศ์ฟั่น, 2546, หน้า 4) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรไว้ว่า เจตคติ และ พฤติกรรม สะท้อนให้เห็นถึง การที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบของความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านของการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความรู้จักที่จะเสียสละเพื่อองค์กรของตน มีความตั้งใจดีแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งภายในองค์กรตลอดไป

ซึ่งสอดคล้องกับ (วันชะลี แก้วคง, 2548, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดีระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ การมีส่วนร่วมในองค์กรและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรด้วยที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมไปถึงทัศนคติส่วนบุคคลของผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งจะเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดีไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวมาในข้างต้น ได้นิยามมาสรุปได้ดังนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่สมาชิกแต่ละคนภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิดออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างสุดความสามารถที่จะยังคง

ความเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งในองค์กรนั้นตลอดไป ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนในการพยายามอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีความเชื่ออย่างหนักแน่นในการให้การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ฮรีบิเนียค และอลัตโต้ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 36) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และทำวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดา ความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

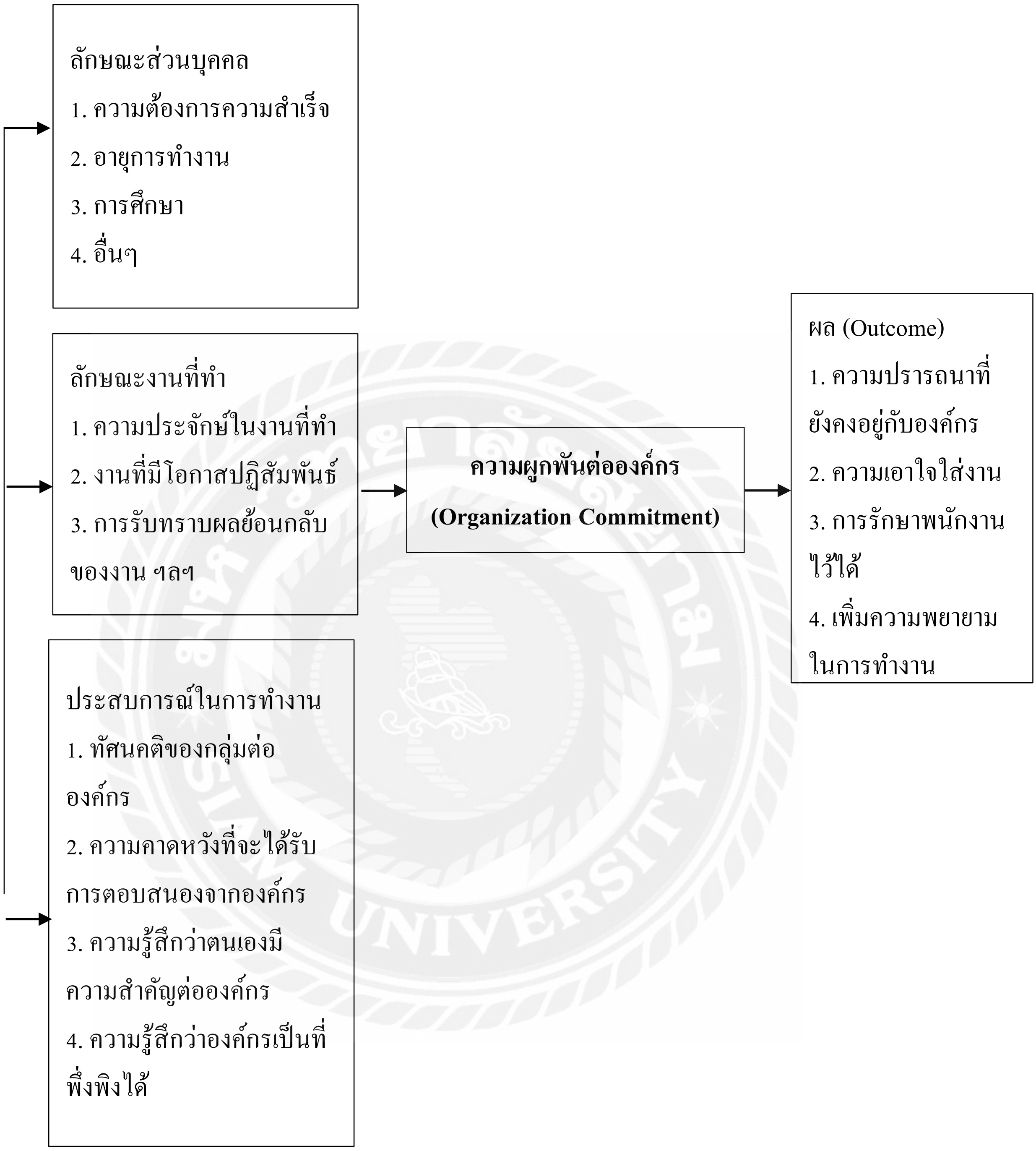
สเตียร์ส (Steers, 1977b, pp. 46-56 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 24) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี ค.ศ. 1976 และของบูชานันในปี ค.ศ. 1974 พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพล ต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2 แบบจำลองของสเตียร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (ที่มา: Steer, 1977, p. 47 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 24)

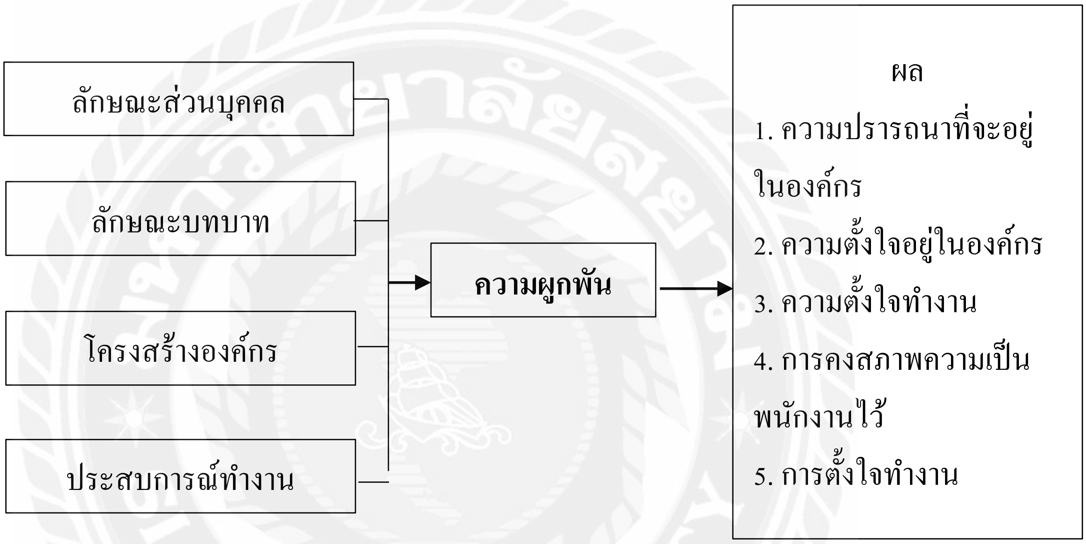
เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday el. al., 1982, p.28-43 อ้างถึงใน ปัทมาพร เรี่ยมพานิชย์, 2544, หน้า 63) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. คุณลักษณะ ส่วนบุคคลได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะบทบาท (Role-related Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

(ที่มา: Mowday el. al. 1982, p. 30 อ้างถึงใน ปัทมาพร เรี่ยมพานิชย์, 2544, หน้า 63)

(อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 43) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกภาพ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่น ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร เช่น การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่การงานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎระเบียบ ความเป็นเจ้าของกิจการและการที่สมาชิกมีส่วนรวมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน เช่น ความรู้สึกไว้เนื้อเชื่อใจของสมาชิกที่มีต่อองค์กรทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

ออสคาร์ (Oscar, 1966, pp. 488-503 อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ, 2538, หน้า 51) กล่าวว่า ความคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการงาน ก็มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

(ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ และคณะ, 2545, หน้า 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 แนวโน้มแรงจูงใจงานเฉพาะด้าน

1.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ความมีอิสระต่อการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

1.4 ความพอใจในระดับการทำงานของตน

1.5 ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่งงานมั่นคงถาวร

1.6 การควบคุมงานที่มีระดับคุณภาพสูง

1.7 การประเมินผลงานที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. ปัจจัยที่มักลดความผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลง

2.1 บทบาทในงานที่รับผิดชอบคลุมเครือไม่ชัดเจน

2.2 บรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียด

2.3 โอกาสหางานใหม่ที่อื่นมีมาก

2.4 มีความเชื่อมั่นว่าบริษัท ไม่ใส่ใจในลูกจ้างของตน

2.5 ควบคุมงาน/หัวหน้างานใช้วิธีทำโทษคนงาน

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่ามีปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เป็นต้น

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการหางาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

4. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บรเวอร์ (Brewer & Lock, 1995, pp. 86 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548, หน้า 13) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขอองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้องงองค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer & Porter, 1996, pp.46 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548, หน้า 25) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 246 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547, หน้า 28) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

มินเนอร์ (Miner, 1992, pp. 124 อ้างถึงใน สรรเสริญ เตชะบูรพา, 2545, หน้า 31) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

มินเนอร์ (Miner, 1992, pp. 88 อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546, หน้า 32) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะคือ

1. ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ลักษณะงานที่ทำ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา การทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลักษณะองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

3. ความผูกพันในระยะบั้นปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคมความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บารอน (Baron, 1986, pp.54 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547, หน้า 29) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

(พรรณี ศิริวุฒิ, 2547, หน้า 28) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะแนวคิดที่มีความครอบคลุมสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานนั้นสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เพราะเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความผูกพันที่มีความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรการมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นช้าก็ตาม แต่มีความคงทนสูงกว่า

3. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้ผู้ทำงาน ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากที่มีบุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรร่วมกัน

4. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร จนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

6. พนักงานภายในองค์กรซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างสูงที่จะอยู่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งที่ตนเองนั้นศรัทธาเลื่อมใส

(สมหมาย ศรีทรัพย์, 2543, หน้า 14-15) ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคือ

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ

การศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อมไม่ใช่ปัจจัยเดียวหรือเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้คนมาทำงานหรือขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกองค์กร

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

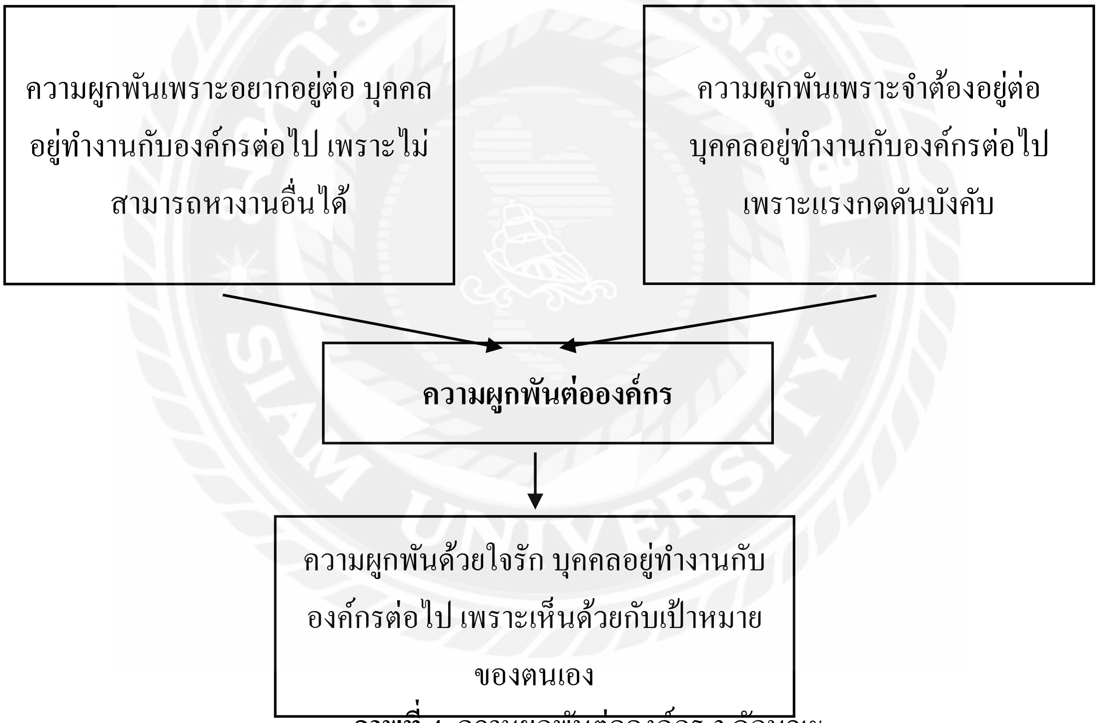
3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กร เชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถ้าจะพิจารณาจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ก็จึงหมายถึงความปรารถนาหรือความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นักวิชาการจึงเลือกให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยส่วนนี้มาก แม้ว่าผลจากการวิจัยหลายๆ ฉบับจะไม่ได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ เช่น พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป (Design to Stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่นๆ (Intention to Search for Another Job)

สรุปคือความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากว่าถ้าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้ลดปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน ทำให้สามารถทำงานได้ตรง

ต่อเวลา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรสืบไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2.5 รูปแบบลักษณะพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ทำการศึกษาค้นคว้าลักษณะของความแตกต่างในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ สมเดช มุงเมือง (2549 : 150) ได้พูดถึงว่าการที่บุคคลหนึ่งจะผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะตามสาเหตุและเหตุผลของแต่ละบุคคล ได้แก่ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ผูกพันเพราะใจรัก (Affective Commitment) ผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ดังภาพที่แสดงต่อไปนี้



ภาพที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ
(ที่มา: สมเดช มุงเมือง, 2549, หน้า 151)

จากภาพในข้างต้นสามารถให้คำอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ บุคคลเหล่านี้อยากที่จะทำงานต่อไปเพราะว่าตนยังหางานใหม่ทำไม่ได้ ซึ่งมีสาเหตุและเหตุผลมาจากเรื่องของความจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน หมายถึง การที่บุคคลที่อยู่ต่อเพื่อทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

มีคนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะไม่อยากเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไปแล้วมาเป็นระยะเวลานานหลายเดือนหลายปี อาทิ ฝ่ายเกษียณอายุการทำงานที่มีผลตอบแทนในการทำงานสูง หรือเพื่อนๆที่สนิทกัน และหลายคนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ทำงานต่อ เพราะไม่ยินดีที่จะเสียสิ่งต่างๆ และบุคคลอาจจะบอกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. ความผูกพันด้วยใจรัก เป็นความผูกพันของพนังานที่มีต่อองค์กร มีความต้องการทำงานเพื่อองค์กร เพราะเห็นด้วยและยอมรับเป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กรนั้นได้ เป็นเหตุและผลที่ทำให้บุคคลนั้นๆมีความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปตราบนานเท่านาน ฉะนั้น บุคคลเหล่านี้จึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จึงต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เพราะมีจุดยืนตนเองและมีความพึงพอใจที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ในบางครั้งที่องค์กรมีความเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะมีการพิจารณาถึงค่านิยมของตนเองว่ายังสามารถสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่หรือไม่ พนักงานอาจเกิดคำถามในใจว่าจะอยู่ต่อหรือจะลาออก

3. ความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ต่อ เป็นความผูกพันที่บุคคลมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีความจำเป็นบังคับหรือความกดดันจากบุคคลอื่นให้อยู่ต่อไป บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความใส่ใจสูงและมากกว่าคนอื่นๆ และมีความคิดถึงว่า ถ้าบุคคลนั้นๆออกจากองค์กรบางคนจะเกิดความวิตกกังวลกลัวว่าญาติสนิท เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณจะคิดไม่ดีกับตน ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันนี้จึงเป็นรูปแบบที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดมีความจำใจที่จะต้องอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปเพราะแรงกดดันบังคับนั้นเอง

ภาพที่ 5 แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงาน
(ที่มา: สมเดช มุงเมือง, 2549, หน้า 152)

จากภาพในข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลทำงานอย่างหนักมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร เอกลักษณ์กิจการและความเป็นเอกลักษณ์เกี่ยวกับงาน สามารถมองได้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบจากการทำงานของผู้บริหารเกี่ยวเนื่องด้วย ทั้งนี้ตัวบุคคลเกิดความรู้สึกมีความผูกพันและอยากจะทำงานกับองค์กรต่อไป ถ้าบรรยากาศขององค์กรที่ทำงานด้วยนั้นเป็นไปในสภาพการณ์ที่ดี มีทั้งหมด 5 ประการ ต่อไปนี้ (สมเดช มุงเมือง, 2549, หน้า 152)

1. งานที่ทำมีจริยธรรม (Work Ethic Endorsement) เจตคติภายใน มีความเป็นธรรมชาติ (Natural) มีความจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างหนัก

2. ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) แรงจูงใจในการทำงาน ที่เกี่ยวพันกับบทบาทหน้าที่ทางอาชีพ ความเป็นมืออาชีพ ชื่อเสียง และความมั่นคงในอาชีพ

3. ความผูกพันต่อองค์กรเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Organization Commitment) ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กร เนื่องด้วยความมีชื่อเสียง ความมั่นคงขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรัก (Affective Organizational Commitment) ระดับของความรู้สึกในบุคคลที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องด้วยเป้าหมาย ค่านิยม ชื่อเสียงขององค์กรสอดคล้องกับลักษณะของบุคคลนั้นๆ

5. รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานหรือความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) ระดับความรู้สึกของบุคคลหนึ่งที่มีต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมกับงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานนั้นๆ เป็นลักษณะภายในมีผลกระทบและความเกี่ยวข้องกับการจูงใจ

สรุปว่าลักษณะพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ทำให้รู้ถึงบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อความผูกพันรวมไปถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบมาจากการทำงานของผู้บริหารด้วย ดังนั้นบุคคลจะรู้สึกผูกพันและมีความอยากทำงานกับองค์กรต่อไปนั้น ถ้าบรรยากาศโดยรวมขององค์กรเป็นไปในทางที่ดี

2.6 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998 อ้างถึงใน ภาวิณี แก้วเมือง, 2552, หน้า 18)

2.6.1 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้ตามกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานได้ เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในเป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้พยายามหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยม ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มีและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไป ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป

ความต้องการของมนุษย์เริ่มจากระดับขั้นต่ำสุดไปถึงระดับขั้นสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนอง ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการทางสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัยคุกคามทางกายภาพหรืออันตรายต่อจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่รักใคร่และยอมรับจากผู้อื่น

4. ความต้องการความมีคุณค่า (Esteem Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าหรือนับถือตนเองและได้รับความสำเร็จ การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียงและการเคารพนับถือจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้สำเร็จได้เต็มศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเองด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจูงใจคนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการของบุคคลด้วยจึงจะสามารถจูงใจบุคคลนั้นได้ ถึงแม้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้รับการวิพากษ์ถึงลำดับขั้นความต้องการที่เข้มงวดและมีหลักฐานการวิจัยบางส่วนที่พบว่าการเรียงลำดับขั้นความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่ระบุไว้ (Wahba & Bridwell, 1973, pp. 268 อ้างถึงใน ภาวิณี แก้วเมือง, 2552, หน้า 20) แต่มีนักวิชาการหลายท่านระบุว่ามาสโลว์ไม่ได้ต้องการให้ลำดับขั้นความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่ยืดหยุ่น ความต้องการบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าความต้องการอย่างอื่น ในทำนองเดียวกันความต้องการไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นที่เข้มงวด (Barnes & Pressey, 2012 อ้างถึงใน พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกูล, 2541, หน้า 82)

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches) แรงจูงใจภายในสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลนำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ทั้งๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติของงานหรือกิจกรรมของงาน โดยที่คุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากเรียนรู้ รับผิดชอบฯลฯ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ (Gagne & Deci, 2005 อ้างถึงใน มงคล ปันตี, 2547, หน้า 27)

ดังนั้น แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเองและปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, 2542, หน้า 48) อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เพลิดเพลินและตื่นเต้นมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจใน

สิ่งจูงใจภายในงาน (Task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิผลในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Gagne & Deci, 2005, pp. 187 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม อัจฉรา สุขารมณ์ และอังศินันท์ อินทรกำแหง, 2553, หน้า 54)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Incentives) รางวัล แรงเสริมหรือกฎข้อบังคับมาเป็นเงื่อนไขตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา โดยสิ่งจูงใจภายนอกที่ใช้อาจอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกทางบวกเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น ได้แก่ การให้รางวัลหรือให้ได้รับผลลัพธ์ในทางบวก หลังจากได้กระทำพฤติกรรมนั้น เช่น การแสดงความชื่นชมยกย่อง การให้รางวัล ของขวัญหรือเงินเป็นต้น หรืออาจให้สิ่งจูงใจภายนอกทางลบ เช่น เงื่อนไขข้อบังคับ กฎระเบียบ การกำหนดเวลา เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องรางวัล แรงเสริมทางบวกแรงเสริมทางลบ การลงโทษและสิ่งจูงใจภายนอก แต่มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบผลที่สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจภายในว่าสิ่งจูงใจภายนอกบางประเภทเป็นตัวบั่นทอนแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่สิ่งจูงใจภายนอกบางอย่างส่งผลทางบวกต่อผลการทำงานเช่นทำงานให้เสร็จทันเวลา สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ นอกจากนี้การศึกษาวิจัยยังต้องการองค์ความรู้ถึงวิธีการผสมผสานกันของแรงจูงภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดพลังร่วมแรงจูงใจ (Amabile, 1993, pp. 747 อ้างถึงใน รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์, 2545, หน้า 70)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจ และเลือกกระทำพฤติกรรม โดยพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบใด มากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีความเป็นธรรม

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีการพัฒนามาจากแนวคิดของ เอ็ดวิน ล๊อก (Edwin Locke) ว่าแรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจให้บรรลุในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต เป้าหมายช่วยส่งเสริมการกระทำโดยมุ่งความใส่ใจของบุคคลไปยังเป้าหมายที่ต้องการ มีความเพียร

พยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายผลการกระทำที่เฉพาะเจาะจงและท้าทาย สามารถจูงใจและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น จะต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไป ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระบุลักษณะของการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะที่ประสบความสำเร็จ (Latham & Pinder, 2005, pp. 244 อ้างถึงใน วิกรม อัศวกุล, 2541, หน้า 17) มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

2. เป้าหมายควรเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

3. บุคคลควรมีความสามารถและมีทรัพยากรที่จำเป็นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลควรได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการที่จะบรรลุเป้าหมาย

5. จัดสรรรางวัลสำหรับบุคคลที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6. ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

7. การกำหนดเป้าหมายจะมีประสิทธิผลมากที่สุดถ้าพนักงานยอมรับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีลักษณะที่สำคัญคือ ความผูกพันกับเป้าหมายของบุคคล (Individual Goal Commitment) ซึ่งหมายถึง ความเข้มข้นในการที่จะมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันกับเป้าหมายได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 3 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยปฏิสัมพันธ์และปัจจัยภายใน

1. ปัจจัยภายนอก (External Factors) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ ผู้มีอำนาจ อิทธิพลของเพื่อนและรางวัลภายนอก

2. ปัจจัยปฏิสัมพันธ์ (Interactive Factors) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพันธะของบุคคลที่จะให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การแข่งขันและโอกาสการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

3. ปัจจัยการรู้คิดภายใน (Internal Cognitive Factors) เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ รางวัลภายในจิตใจของตนเองและความคาดหวังความสำเร็จ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) วิคเตอร์ วูม (Victor Vroom) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีแรงจูงใจตามความคาดหวังในการอธิบายการที่บุคคลถูกจูงใจให้ทำงานหรือกิจกรรมบางอย่าง เมื่อบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ต้องการจากการทำกิจกรรมนั้น ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นบุคคลที่มีเหตุผลที่คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำเพื่อให้ได้รางวัลและรางวัลนั้นมีความหมายสำหรับบุคคลนั้นก่อนที่บุคคลจะกระทำงานหรือกิจกรรมนั้น โดยทั่วไปนักทฤษฎีความคาดหวัง เห็นสอดคล้องกัน

ว่าแรงจูงใจเป็นผลมาจากความเชื่อที่แตกต่างกัน 3 ประเภทที่บุคคลมีอยู่ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) การกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และการรับรู้คุณค่า (Valence)

4. ความคาดหวัง เป็นความเชื่อของบุคคลที่ว่าความพยายามจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน

5. การกระทำกับผลลัพธ์ เป็นความเชื่อของบุคคลที่ว่าผลการกระทำจะได้รับรางวัล

6. การรับรู้คุณค่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัลที่ได้รับ

แนวคิดนี้ถือว่า แรงจูงใจมาจากผลคูณขององค์ประกอบสามส่วนนี้ร่วมกัน บุคคลจะมีแรงจูงใจในการกระทำสูง ถ้าองค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้มีคุณค่าสูงหมด ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งมีค่าเป็นศูนย์ ระดับแรงจูงใจรวมจะเป็นศูนย์เช่นเดียวกัน ทฤษฎีความคาดหวังมองว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจผสมผสานกับทักษะและความสามารถของบุคคล การรับรู้บทบาทและโอกาสในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรที่หลากหลาย เช่น การใช้ทฤษฎีความคาดหวังอธิบายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ พบว่าทฤษฎีความคาดหวังสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจที่มีลักษณะเด่นชัดที่ให้ผลลัพธ์ที่ง่ายต่อการตรวจสอบ เช่น การจับกุมการกระทำความผิด แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจที่ผลลัพธ์การทำงานยากต่อการตรวจสอบ เช่น ปริมาณเวลาที่ใช้ทำกิจกรรมในการป้องกันอาชญากรรมด้วยการตรวจตราความปลอดภัยขององค์กรธุรกิจและที่อยู่อาศัย (Johnson, 2008, pp. 256 อ้างถึงใน ศิระ ยินเจริญ, 2541, หน้า 19) สำหรับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจการทำงานของพนักงานโรงแรมได้รับการยืนยันว่าทฤษฎีความคาดหวังที่ปรับแล้วประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ ความคาดหวัง ความเชื่อในการกระทำจะได้รับรางวัลภายใน (Intinsic Instrumentality) ความเชื่อในการกระทำจะได้รับรางวัลภายนอก (Extinsic Instrumentality) การรับรู้คุณค่าภายใน และการรับรู้คุณค่าภายนอก อธิบายกระบวนการจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมได้เป็นอย่างดี และยังพบว่าปัจจัยการจูงใจภายในมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยการจูงใจภายนอก (Chiang & Jang, 2008, pp 86 อ้างถึงใน สุภัทรสจี สายวงศ์ฟั่น, 2546, หน้า 26)

2.6.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คน

มุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาวิจัยคนงานในโรงงานซึ่งเป็นพนักงานระดับล่าง พบว่า ความต้องการเงินและความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจให้กลุ่มบุคคลนี้มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะได้คงระดับความพยายามในการทำงานต่อไป

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ เช่น หัวหน้างานอาจใช้วิธีการจูงใจลูกน้องให้ใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานต่างๆ ในหน่วยงานของตนอย่างคุ้มค่าและไม่สิ้นเปลือง โดยอาจอาศัยแนวคิดเรื่องแรงจูงใจด้วยความเป็นธรรมและความคาดหวังมาใช้ โดยลูกน้องรับรู้ว่าส่วนที่ตนเองช่วยประหยัดในการใช้สิ่งแวดล้อมและพลังงานในหน่วยงานของตนนั้น จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นเงินบางส่วนที่จะร่วมแบ่งปันกัน ถ้าทุกคนร่วมมือกันประหยัดการใช้พลังงานให้มาก ก็ยิ่งได้ผลตอบแทนกลับคืนมามาก

ตามด้วย ในทำนองเดียวกันหัวหน้าหน่วยงานอาจใช้การจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้พนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกันในการนำวัสดุบางอย่างหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ โดยเป้าหมายที่วางไว้เป็นเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เมื่อพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ พนักงานต่างรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำพฤติกรรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนี้ต่อไป

2.6.3 แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำงาน

การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นทั้งศิลปะและศาสตร์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงาน วิธีการปฏิบัติที่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทำงานมีหลายแนวทางดังนี้ เช่น

1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าแรงจูงใจและค่านิยมของพนักงานเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ควรจัดสรรงานที่ง่าย ไม่ซ้ำซ้อน ในขณะที่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ควรจัดสรรงานที่ท้าทายความสามารถ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ ความต้องการหรือบุคลิกลักษณะของตนเองแล้ว บุคคลนั้นย่อมเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับการให้ผลตอบแทนและรางวัลในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานนั้น ควรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลด้วย

2. ทำให้งานที่ทำนั้นน่าดึงดูด น่าสนใจและสอดคล้องกับแรงจูงใจและค่านิยมของพนักงาน เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) สำหรับพนักงานที่มีแรงจูงใจภายใน โดยทำให้งานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถและให้อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน แต่ถ้าพนักงานยังขาดทักษะความสามารถ ความพร้อมที่จะทำอะไรด้วยตนเอง งานที่ทำอาจจะออกแบบให้พนักงานทำตามความถนัด (Specialization) เชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานหรือให้พนักงานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ไปทำหน้าที่อื่นๆ โดยที่ระดับทักษะความสามารถตลอดจนลักษณะงานยังคล้ายคลึงกัน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องทำงานแบบเดิม

3. ใช้สิ่งจูงใจ ผลตอบแทนและรางวัลในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร สิ่งจูงใจใดๆ นั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลที่ดึงดูดหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่แสดงพฤติกรรม โดยสิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่ใช้ดึงดูดก่อนที่จะแสดงพฤติกรรม

หรือกิจกรรมซึ่งต่างจากรางวัลเป็นสิ่งที่ดึงดูดที่เกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดพฤติกรรมและเพิ่มโอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมนั้นอีก โดยสิ่งจูงใจ ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้พนักงานนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ สถานภาพและตำแหน่ง พนักงานต้องรับทราบสิ่งจูงใจ ผลตอบแทนและรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะได้รับรางวัลแบบใดเป็นสิ่งตอบแทน โดยสิ่งจูงใจ ผลตอบแทนและรางวัลนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน พนักงานเห็นคุณค่าในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับพนักงานต้องรับรู้ว่ามีความยุติธรรม คุ้มค่ากับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กร รางวัลที่จัดสรรให้มีความเป็นธรรม

4. มีการจัดเวลาในการทำงานให้พนักงานมีโอกาสเลือกเวลาในการทำงานที่ตนเองต้องการ สิ่งนี้อาจช่วยสนองตอบความต้องการของพนักงานบางคนที่มีภารกิจบางอย่างที่ต้องทำในระหว่างวันเวลาการทำงานที่ตายตัว พนักงานจะได้เต็มใจปฏิบัติงานในเวลาที่ตนเลือกได้อย่างเต็มที่ ไม่เกิดความคับข้องใจในการทำงาน เช่น จัดเวลาทำงานที่แปรเปลี่ยนได้ (Variable Work Schedules) หรือมีการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงาน (Flextime Work Schedule)

5. จัดสรรทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่ว่าห้องทำงาน แสงสีและกลิ่นก็เป็นสิ่งที่อาจเอื้อต่องานและประสิทธิผลการทำงาน

6. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นเจ้าของงานและเห็นว่าตนเองเป็นคนมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองงาน และหน่วยงาน บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน

7. กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ท้าทาย น่าสนใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานในการทำงาน โดยที่เป้าหมายนั้นควรได้มาจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการกำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ผูกพันกับเป้าหมาย เต็มใจในการทำงาน รับผิดชอบงานและพยายามดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ข้อมูลป้อนกลับหรือความรู้ผลลัพธ์ของความสำเร็จของเป้าหมาย มีส่วนสำคัญในการที่พนักงานจะได้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันในการดำรงรักษาเป้าหมายไว้ได้

การจูงใจโดยวิธีการนี้อาจใช้การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ที่เรียกว่า MBO (Management by Objectives)

สรุปคือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานของพนักงาน มีส่วนในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้แล้วย่อมทำให้เกิดความร่วมมือจากพนักงานอย่างเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ยังสามารถสร้างความสามัคคี จงรักภักดี และความซื่อสัตย์ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์กรตนเอง ที่จะนำไปสู่การผูกพันต่อหน้าที่ มีความรู้สึกที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและมีผลทำให้อยากที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆสืบไป เพราะมีความรู้สึกในทางที่ดีเป็นผลบวกกับองค์กรของตน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วารุณี คำแก้ว (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด มหาชน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2ด้าน คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านบรรยากาศสถานที่ที่ทำงาน นอกจากนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยนต่ำสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกเหนือจากนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศสถานที่ที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด มหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 159 คน ผลพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ปัทมาพร เรี่ยมพาณิชย์ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันเชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด มหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 192 คน ผลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนความสัมพันธ์เชิงพหุกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และความคาดหวังในค่าตอบแทนมีอิทธิพลในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศีอยุธยา จำกัด มหาชน ในจังหวัดเชียงใหม่

ดรุณศรี สิริยศธำรง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 300คน ผลการวิจัยคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศิระ ยินเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย จำนวน 125 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความน่าเชื่อถือ มั่นคงและพึ่งพาได้ของหน่วยงาน ด้านความรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบและด้านความรู้สึกคาดหวังของตนเองได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

อรพินท์ สุขสถาพร (2552 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 266 คน พบว่า ลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงานความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความสำคัญขององค์กร ความพึ่งพิงได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และโดยภาพรวมแล้วข้าราชการการส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกูล (2551 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 303 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล ปัจจัยความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวม พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพในระดับปานกลาง ทั้งความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานของสังคม

จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรและระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะของงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน ความภาคภูมิใจห่วงใยอนาคตขององค์กร และความต้องการรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสืบไป

2.8 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ

(Independent variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. อายุการทำงาน
6. ระดับเงินเดือน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ความอิสระในการทำงาน
2. ความหลากหลายในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการงาน
4. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
5. สภาพการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า
8. ผลตอบแทนและแรงจูงใจ
9. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

→

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ให้สูงขึ้น และเพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 สมมติฐานการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

3.2 ประชากร

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำนวนประชากร 350 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำนวนประชากร 350 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544, หน้า 127) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน ดังนี้

สูตร n $= \frac{N}{1 + Ne^2}$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าตามสูตร n $= \frac{350}{1 + (0.05)^2}$

= 187 คน

โดยการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากร จากพนักงานที่ปฏิบัติงานจริงใน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. สอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น จำนวน 4 ระดับ คือ ค่อนข้างต่ำ ต่ำ ค่อนข้างสูง สูง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามในตอนนี้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยจะให้คะแนนตามลำดับในแต่ละข้อแสดงดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	1
เห็นด้วย	3	2
ไม่เห็นด้วย	2	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	4

ซึ่งในแบบสอบถามมีข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่

1. ท่านต้องใช้กฎระเบียบในการทำงานตลอดเวลา

2. ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน

3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง แปลกใหม่

4. ท่านคิดว่าการที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด

5. เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านอยู่เสมอ

6. ท่านมีข้อขัดแย้งกับหัวหน้าเรื่องการทำงานอยู่เสมอ

7. ท่านเห็นว่านโยบายต่างๆ เกี่ยวข้องหน่วยงานก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานตามกฎระเบียบเป็นอย่างยิ่ง

8. ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงานองค์กรของท่าน

การทดลองเครื่องมือ (Try-out)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทาน นำมาปรับประยุกต์แก้ไขให้สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้นไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .8845 จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้จริง

สำหรับการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left(\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 = ผลรวมของค่าความแปรปรวนรายข้อ

S_i^2 = ค่าความแปรปรวนรายข้อ

S_t^2 = ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความอนุเคราะห์ในการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับตัวเลขและสถิติ ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมาย ออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test , F-test และ LSD. (Least-Significant Different) และหาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดความหมายของคะแนนและแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลแบ่งชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4-1}{4} \qquad = \frac{3}{4} \qquad = 0.75$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

1.00-1.75 หมายถึงความคิดเห็น/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

1.75-2.50 หมายถึงความคิดเห็น/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2.51-3.25 หมายถึงความคิดเห็น/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

3.26-4.00 หมายถึงความคิดเห็น/ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test , F-test และ LSD. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. การทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-test , F-test และ LSD. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

6. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

สำหรับการแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ดังนี้ (อภินันท์ จันตะนี, 2549, หน้า 7)

ค่าสหสัมพันธ์ .01 - .20 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ .21 - .40 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ .41 - .60 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ .61 - .75 มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ .76 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ .91 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 187 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทลเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน, ระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	69	36.9
หญิง	118	63.1
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	71	38.0
31 – 40 ปี	94	50.3
41 – 50 ปี	20	10.7
51 ปี ขึ้นไป	2	1.1
ระดับการศึกษา		
ไม่เกินมัธยมศึกษา / ปวช.	5	2.7
อนุปริญญา / ปวส.	30	16.0
ปริญญาตรี ขึ้นไป	152	81.3
สถานภาพ		
โสด	119	63.6
สมรส	63	33.7
หม้าย / หย่าร้าง	5	2.7
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	26	13.9
1 – 5 ปี	84	44.9
6 – 10 ปี	50	26.7
11 ปีขึ้นไป	27	14.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	26	13.9
15,000 – 20,000 บาท	84	44.9
20,000 – 30,000 บาท	50	26.7
30,001 บาท ขึ้นไป	27	14.4

จากตารางที่ 1 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 187 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 สถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 อายุการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และระดับเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทลเวิชั่น จำกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผลตอบแทนและแรงจูงใจ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ผลการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
*1. ต้องใช้กฎระเบียบในการทำงานตลอดเวลา	1.84	0.690	ต่ำ
*2. ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	2.12	0.928	ต่ำ
ภาพรวม	1.98	0.739	ต่ำ

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 2 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านความอิสระในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ = 1.98 และ S.D. = 0.739) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อในด้านความอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ โดย ข้อคำถามในประเด็นท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.12 และ S.D. = 0.928) รองลงมา คือ ต้องใช้กฎระเบียบในการทำงานตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 1.84 และ S.D. = 0.690) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความหลากหลายในการทำงาน

ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
*1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง แปลกใหม่	2.03	0.903	ต่ำ
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายๆ ด้านร่วมกัน	3.23	0.644	ค่อนข้างสูง
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อนต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง	3.17	0.655	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	2.81	0.361	ค่อนข้างสูง

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านความหลากหลายในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.81 และ S.D. = 0.361) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายๆ ด้านร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.23 และ S.D. = 0.644) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อนต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง ($\bar{X}$ = 3.17 และ S.D. = 0.655) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และงานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง แปลกใหม่ จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ = 2.03 และ S.D. = 0.903) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความก้าวหน้าในการงาน

ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.19	0.674	ค่อนข้างสูง
2. หน่วยงานของท่านให้การสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมากเป็นลำดับต้น	3.19	0.735	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.19	0.615	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านความก้าวหน้าในการงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.19 และ S.D. = 0.615) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อในด้านความก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อคำถามทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.19 และ S.D. = 0.674) และหน่วยงานของท่านให้การสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมากเป็นลำดับต้น ($\bar{X}$ = 3.19 และ S.D. = 0.735)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอ	3.30	0.585	สูง
*2. ท่านคิดว่าการที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด	2.11	0.935	ต่ำ
ภาพรวม	2.71	0.497	ค่อนข้างสูง

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 5 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.71 และ S.D. = 0.497) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.30 และ S.D. = 0.585) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด ($\bar{X}$ = 2.11 และ S.D. = 0.935) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม	3.15	0.761	ค่อนข้างสูง
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะเพียงพอต่อการทำงาน	2.98	0.858	ค่อนข้างสูง
3. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน	3.17	0.548	ค่อนข้างสูง
4. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน	3.20	0.585	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.12	0.514	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.12 และ S.D. = 0.514) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.20 และ S.D. = 0.585) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.98 และ S.D. = 0.858)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	3.29	0.624	สูง
2. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	3.30	0.662	สูง
*3. เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านอยู่เสมอ	2.15	0.972	ต่ำ
ภาพรวม	2.91	0.409	ค่อนข้างสูง

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 7 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.91 และ S.D. = 0.409) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.30 และ S.D. = 0.662) รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.29 และ S.D. = 0.624) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านอยู่เสมอ จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ = 2.15 และ S.D. = 0.972) ตามลำดับ

ตางรางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
*1. ท่านมีข้อขัดแย้งกับหัวหน้าเรื่องการทำงานอยู่เสมอ	2.25	0.965	ต่ำ
2. หัวหน้าให้ความสนใจต่อท่านและช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา	3.18	0.687	ค่อนข้างสูง
3. หัวหน้ามักคอยควบคุมการทำงานของท่านอยู่ตลอดเวลา	3.10	0.800	ค่อนข้างสูง
4. เมื่อท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ หัวหน้าจะเห็นความสำคัญของท่าน	3.22	0.721	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	2.94	0.403	ค่อนข้างสูง

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.94 และ S.D. = 0.403) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ หัวหน้าจะเห็นความสำคัญของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.22 และ S.D. = 0.721) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านมีข้อขัดแย้งกับหัวหน้าเรื่องการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 2.25 และ S.D. = 0.965)

ตางรางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ

ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง	3.17	0.710	ค่อนข้างสูง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.10	0.742	ค่อนข้างสูง
3. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.10	0.712	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.12	0.619	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.12 และ S.D. = 0.619) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อคำถามในประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.17 และ S.D. = 0.710) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นข้อคำถามทั้งสองประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.10 และ S.D. = 0.742) และท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.10 และ S.D. = 0.712) ตามลำดับ

ตางรางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.09	0.571	ค่อนข้างสูง
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและ มีความหมายต่อหน่วยงานมาก	3.15	0.557	ค่อนข้างสูง
3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงานมาก	3.09	0.611	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.11	0.464	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.11 และ S.D. = 0.464) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยข้อคำถามในประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงานมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.15 และ S.D. = 0.557) รองลงมาเป็นข้อคำถามทั้งสองประเด็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.09 และ S.D. = 0.571) และท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงานมาก ($\bar{X}$ = 3.09 และ S.D. = 0.611)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยภาพรวม

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความอิสระในการทำงาน	1.98	0.739	ต่ำ
2. ความหลากหลายในการทำงาน	2.81	0.361	ค่อนข้างสูง
3. ความก้าวหน้าในการงาน	3.19	0.615	ค่อนข้างสูง
4. การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.71	0.497	ค่อนข้างสูง
5. สภาพการทำงาน	3.12	0.514	ค่อนข้างสูง
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.91	0.409	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	2.94	0.403	ค่อนข้างสูง
8. ผลตอบแทนและแรงจูงใจ	3.12	0.619	ค่อนข้างสูง
9. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	3.11	0.464	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	2.92	0.254	ค่อนข้างสูง

จากตางรางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทลเวิชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.92 และ S.D. = 0.254) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.19 และ S.D. = 0.615) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X}$ = 1.98 และ S.D. = 0.739) จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานภายในหน่วยงาน	3.15	0.630	ต่ำ
*2. ท่านเห็นว่านโยบายต่างๆ ของหน่วยงานก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานตามกฎระเบียบเป็นอย่างยิ่ง	1.92	0.740	ต่ำ
*3. ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน	2.05	0.785	ต่ำ
ภาพรวม	2.37	0.389	ต่ำ

* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ = 2.37 และ S.D. = 0.389) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ โดยข้อคำถามในประเด็นท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.15 และ S.D. = 0.630) รองลงมา คือ ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 2.05 และ S.D. = 0.785) และท่านเห็นว่านโยบายต่างๆ ของหน่วยงานก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานตามกฎระเบียบเป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X}$ = 1.92 และ S.D. = 0.740) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร

ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านอยากจะประชาสัมพันธ์หน่วยงานของท่านให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก	3.34	0.596	สูง
2. เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึก ไม่ชอบใจและจะโต้แย้งทันที	3.10	0.742	ค่อนข้างสูง
3. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านอย่างยิ่ง	3.29	0.598	สูง
ภาพรวม	3.24	0.509	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.24 และ S.D. = 0.509) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นท่านอยากจะประชาสัมพันธ์หน่วยงานของท่านให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.34 และ S.D. = 0.596) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านอย่างยิ่ง ($\bar{X}$ = 3.29 และ S.D. = 0.599) และเมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจะโต้แย้งทันที ($\bar{X}$ = 3.10 และ S.D. = 0.742) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน	3.00	0.849	ค่อนข้างสูง
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานท่านด้วยความเต็มใจ	3.18	0.655	ค่อนข้างสูง
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.29	0.533	สูง
ภาพรวม	3.16	0.517	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.16 และ S.D. = 0.517) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.29 และ S.D. = 0.533) จัดว่ามีความผูกพัน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานท่านด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 3.18 และ S.D. = 0.655) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.00 และ S.D. = 0.849) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานนี้จะประสบปัญหา	2.91	0.876	ค่อนข้างสูง
2. ท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.72	0.892	ค่อนข้างสูง
3. ท่านไม่สนใจในคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น	2.49	0.980	ต่ำ
ภาพรวม	2.71	0.806	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.71 และ S.D. = 0.806) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามในประเด็นท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานนี้จะประสบปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.91 และ S.D. = 0.876) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X}$ = 2.72 และ S.D. = 0.892) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และท่านไม่สนใจในคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X}$ = 2.49 และ S.D. = 0.980) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพัน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.37	0.389	ต่ำ
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	3.24	0.509	ค่อนข้างสูง
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.16	0.517	ค่อนข้างสูง
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.71	0.806	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	2.87	0.303	ค่อนข้างสูง

จากตางรางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 2.87 และ S.D. = 0.303) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า และด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.24 และ S.D. = 0.509) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X}$ = 3.24 และ S.D. = 0.509) จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทลเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้ โดยมีสมมติฐาน เพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย(n=69)		หญิง(n=118)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	1.95	0.782	2.00	0.715	-0.490	0.625
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	2.83	0.364	2.80	0.360	0.487	0.627
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	3.07	0.724	3.25	0.534	-1.964	0.051
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	2.59	0.414	2.78	0.529	-2.601**	0.010
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.03	0.606	3.18	0.446	-1.736	0.085
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.363	2.94	0.432	-1.274	0.204
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	2.83	0.419	3.00	0.382	-2.812*	0.005
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	2.99	0.719	3.19	0.541	-2.204*	0.029
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	3.03	0.451	3.15	0.469	-1.695	0.092
ภาพรวม	2.84	0.277	2.96	0.230	-3.296**	0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 18 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.458	3	1.153	2.152	0.095
	ภายในกลุ่ม	97.994	183	0.535		
	รวม	101.452	186			
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.214	3	0.071	0.545	0.652
	ภายในกลุ่ม	23.983	183	0.131		
	รวม	24.197	186			
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.772	3	0.591	1.574	0.197
	ภายในกลุ่ม	68.677	183	0.375		
	รวม	70.449	186			
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.704	3	0.235	0.951	0.417
	ภายในกลุ่ม	45.162	183	0.247		
	รวม	45.866	186			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.834	3	0.611	2.363	0.073
	ภายในกลุ่ม	47.338	183	0.259		
	รวม	49.172	186			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.771	3	0.590	3.687*	0.013
	ภายในกลุ่ม	29.304	183	0.160		
	รวม	31.075	186			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.829	3	0.610	3.925**	0.010
	ภายในกลุ่ม	28.431	183	0.155		
	รวม	30.261	186			
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.077	3	0.026	0.066	0.978
	ภายในกลุ่ม	71.145	183	0.389		
	รวม	71.222	186			
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2.418	3	0.806	3.912**	0.010
	ภายในกลุ่ม	37.705	183	0.206		
	รวม	40.122	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.763	3	0.254	4.128*	0.007
	ภายในกลุ่ม	11.268	183	0.062		
	รวม	12.031	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 19-22

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.136*	0.302**	0.352
31-40 ปี		-	0.166	0.216
41-50 ปี			-	0.050
51 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.082	0.157	0.882**
31-40 ปี		-	0.076	0.801**
41-50 ปี			-	0.725*
51 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.210**	0.004	0.554
31-40 ปี		-	-0.206	0.344
41-50 ปี			-	0.550
51 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	0.113**	0.133*	0.358*
31-40 ปี		-	0.020	0.245
41-50 ปี			-	0.225
51 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.05 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.211	2	0.606	1.112	0.331
	ภายในกลุ่ม	100.241	184	0.545		
	รวม	101.452	186			
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.226	2	0.113	0.866	0.423
	ภายในกลุ่ม	23.972	184	0.130		
	รวม	24.197	186			
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.476	2	0.238	0.626	0.536
	ภายในกลุ่ม	69.973	184	0.380		
	รวม	70.449	186			
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.741	2	0.370	1.510	0.224
	ภายในกลุ่ม	45.126	184	0.245		
	รวม	45.866	186			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.012	0.044	0.957
	ภายในกลุ่ม	49.148	184	0.267		
	รวม	49.172	186			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.076	2	0.038	0.226	0.798
	ภายในกลุ่ม	30.999	184	0.168		
	รวม	31.075	186			
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.258	2	0.129	0.791	0.455
	ภายในกลุ่ม	30.003	184	0.163		
	รวม	30.261	186			
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.659	2	0.330	0.860	0.425
	ภายในกลุ่ม	70.562	184	0.383		
	รวม	71.222	186			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.060	0.942
	ภายในกลุ่ม	40.096	184	0.218		
	รวม	40.122	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.011	0.161	0.851
	ภายในกลุ่ม	12.010	184	0.065		
	รวม	12.031	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.490	2	3.745	7.334**	0.001
	ภายในกลุ่ม	93.961	184	0.511		
	รวม	101.452	186			
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.081	2	0.040	0.307	0.736
	ภายในกลุ่ม	24.117	184	0.131		
	รวม	24.197	186			
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.708	2	0.354	0.933	0.395
	ภายในกลุ่ม	69.742	184	0.379		
	รวม	70.449	186			
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.952	2	0.976	4.089*	0.018
	ภายในกลุ่ม	43.914	184	0.239		
	รวม	45.866	186			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.960	2	0.480	1.832	0.163
	ภายในกลุ่ม	48.212	184	0.262		
	รวม	49.172	186			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.085	2	0.542	3.328*	0.038
	ภายในกลุ่ม	29.991	184	0.163		
	รวม	31.075	186			

ตารางที่ 24 (ต่อ)

7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.143	2	0.072	0.437	0.647
	ภายในกลุ่ม	30.118	184	0.164		
	รวม	30.261	186			
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.823	2	0.912	2.417	0.092
	ภายในกลุ่ม	69.398	184	0.377		
	รวม	71.222	186			
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	0.652	2	0.326	1.521	0.221
	ภายในกลุ่ม	39.470	184	0.215		
	รวม	40.122	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.163	2	0.082	1.267	0.284
	ภายในกลุ่ม	11.868	184	0.064		
	รวม	12.031	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 25-27

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	-	0.404**	0.534
สมรส		-	0.130
หม้าย/ หย่าร้าง			-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/ หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	-	0.214**	0.186
สมรส		-	-0.029
หม้าย/ หย่าร้าง			-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	-	0.157*	0.172
สมรส		-	0.015
หม้าย/ หย่าร้าง			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 28 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.995	3	4.332	8.961**	0.000
	ภายในกลุ่ม	88.457	183	0.483		
	รวม	101.452	186			
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.672	3	0.224	1.742	0.160
	ภายในกลุ่ม	23.525	183	0.129		
	รวม	24.197	186			
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.556	3	0.185	0.485	0.693
	ภายในกลุ่ม	69.893	183	0.382		
	รวม	70.449	186			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.984	3	1.995	9.152**	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.882	183	0.218		
	รวม	45.866	186			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.881	3	0.294	1.112	0.345
	ภายในกลุ่ม	48.291	183	0.264		
	รวม	49.172	186			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.073	3	1.024	6.695**	0.000
	ภายในกลุ่ม	28.002	183	0.153		
	รวม	31.075	186			
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.159	3	0.053	0.322	0.810
	ภายในกลุ่ม	30.102	183	0.164		
	รวม	30.261	186			
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.102	3	1.034	2.778*	0.043
	ภายในกลุ่ม	68.119	183	0.372		
	รวม	71.222	186			
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	1.447	3	0.482	2.282	0.081
	ภายในกลุ่ม	38.676	183	0.211		
	รวม	40.122	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.064	3	0.021	0.327	0.806
	ภายในกลุ่ม	11.967	183	0.065		
	รวม	12.031	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 29-32

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	-	0.279	0.724**	0.700**
1-5 ปี		-	0.445**	0.421**
6-10ปี			-	-0.024
11 ปีขึ้นไป				-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	-	0.401**	0.525**	0.597**
1-5 ปี		-	0.124	0.196
6-10ปี			-	0.071
11 ปีขึ้นไป				-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	-	0.094	0.336**	0.300**
1-5 ปี		-	0.243**	0.206*
6-10ปี			-	-0.037
11 ปีขึ้นไป				-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	-	-0.183	-0.382**	-0.350*
1-5 ปี		-	-0.199	-0.167
6-10ปี			-	0.032
11 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. ด้านความอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.768	3	2.923	5.771**	0.001
	ภายในกลุ่ม	92.684	183	0.506		
	รวม	101.452	186			
2. ด้านความหลากหลายในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.733	3	0.244	1.904	0.130
	ภายในกลุ่ม	23.465	183	0.128		
	รวม	24.197	186			

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
3. ด้านความก้าวหน้าในการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.891	3	0.297	0.782	0.506
	ภายในกลุ่ม	69.558	183	0.380		
	รวม	70.449	186			
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.386	3	0.462	1.901	0.131
	ภายในกลุ่ม	44.480	183	0.243		
	รวม	45.866	186			
5. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.937	3	0.312	1.185	0.317
	ภายในกลุ่ม	48.235	183	0.264		
	รวม	49.172	186			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.217	3	0.072	0.428	0.733
	ภายในกลุ่ม	30.859	183	0.169		
	รวม	31.075	186			
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.337	3	0.112	0.686	0.562
	ภายในกลุ่ม	29.924	183	0.164		
	รวม	30.261	186			
8. ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.723	3	1.241	3.365*	0.020
	ภายในกลุ่ม	67.498	183	0.369		
	รวม	71.222	186			
9. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	1.813	3	0.604	2.886*	0.037
	ภายในกลุ่ม	38.310	183	0.209		
	รวม	40.122	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.132	3	0.044	0.679	0.566
	ภายในกลุ่ม	11.899	183	0.065		
	รวม	12.031	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 34-36

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-0.521**	-0.347*	-0.001
15,000-20,000 บาท		-	0.174	0.520**
20,001-30,000 บาท			-	0.346
30,001 บาทขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงาน ที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	0.291*	0.333**	0.056
15,000-20,000 บาท		-	0.042	-0.235
20,001-30,000 บาท			-	-0.278
30,001 บาทขึ้นไป				-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญจำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	0.227*	0.243**	0.151
15,000-20,000 บาท		-	0.015	-0.077
20,001-30,000 บาท			-	-0.092
30,001 บาทขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มี

ระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงรายละเอียด ดังต่อไปนี้ ซึ่งมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย(n=69)		หญิง(n=118)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.34	0.394	2.39	0.386	-0.924	0.357
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	3.09	0.517	3.33	0.484	-3.171**	0.002
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.05	0.547	3.22	0.490	-2.157*	0.032
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.61	0.857	2.76	0.772	-1.224	0.223
ภาพรวม	2.77	0.315	2.93	0.283	-3.410**	0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรและภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 38 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.253	3	0.418	2.840*	0.039
	ภายในกลุ่ม	26.904	183	0.147		
	รวม	28.157	186			
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.177	3	0.392	1.530	0.208
	ภายในกลุ่ม	46.944	183	0.257		
	รวม	48.121	186			
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.488	3	0.163	0.605	0.612
	ภายในกลุ่ม	49.139	183	0.269		
	รวม	49.627	186			
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.883	3	0.961	1.493	0.218
	ภายในกลุ่ม	117.803	183	0.644		
	รวม	120.686	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.191	3	0.064	0.688	0.560
	ภายในกลุ่ม	16.908	183	0.092		
	รวม	17.098	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท

อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 39

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 30 ปี	-	-0.086	0.159	-0.324
31-40 ปี		-	0.246*	-0.238
41-50 ปี			-	-0.483
51 ปีขึ้นไป				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 40 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.127	2	0.064	0.418	0.659
	ภายในกลุ่ม	28.029	184	0.152		
	รวม	28.157	186			
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.848	2	0.424	1.650	0.195
	ภายในกลุ่ม	47.273	184	0.257		
	รวม	48.121	186			
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.275	2	0.137	0.512	0.600
	ภายในกลุ่ม	49.352	184	0.268		
	รวม	49.627	186			
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.873	2	2.436	3.871*	0.023
	ภายในกลุ่ม	115.813	184	0.629		
	รวม	120.686	186			

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.418	2	0.209	2.308	0.102
	ภายในกลุ่ม	16.680	184	0.091		
	รวม	17.098	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงข้อมูลตารางที่ 41

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	ไม่เกินมัธยมศึกษา / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
ไม่เกินมัธยมศึกษา / ปวช.	-	-0.200	0.235
อนุปริญญา / ปวส.		-	0.435**
ปริญญาตรี ขึ้นไป			-

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กร บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 42 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.033	0.214	0.808
	ภายในกลุ่ม	28.092	184	0.153		
	รวม	28.157	186			
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2	0.076	0.290	0.749
	ภายในกลุ่ม	47.970	184	0.261		
	รวม	48.121	186			
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.893	2	0.447	1.686	0.188
	ภายในกลุ่ม	48.734	184	0.265		
	รวม	49.627	186			
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.293	2.015	0.136
	ภายในกลุ่ม	118.099	184	0.642		
	รวม	120.686	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.099	1.075	0.343
	ภายในกลุ่ม	16.901	184	0.092		
	รวม	17.098	186			

จากตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนั้น สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.480	3	0.160	1.059	0.368
	ภายในกลุ่ม	27.677	183	0.151		
	รวม	28.157	186			
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.028	3	0.009	0.035	0.991
	ภายในกลุ่ม	48.094	183	0.263		
	รวม	48.121	186			
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.578	3	0.193	0.718	0.542
	ภายในกลุ่ม	49.049	183	0.268		
	รวม	49.627	186			
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.950	3	0.317	0.484	0.694
	ภายในกลุ่ม	119.735	183	0.654		
	รวม	120.686	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.075	3	0.025	0.270	0.847
	ภายในกลุ่ม	17.023	183	0.093		
	รวม	17.098	186			

จากตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนั้น อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 44 การทดสอบเพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.023	3	0.341	2.300	0.079
	ภายในกลุ่ม	27.134	183	0.148		
	รวม	28.157	186			
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.171	3	0.390	1.521	0.211
	ภายในกลุ่ม	46.950	183	0.257		
	รวม	48.121	186			
3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.338	3	0.446	1.691	0.171
	ภายในกลุ่ม	48.288	183	0.264		
	รวม	49.627	186			
4. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.798	3	0.599	0.923	0.431
	ภายในกลุ่ม	118.888	183	0.650		
	รวม	120.686	186			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.216	3	0.072	0.781	0.506
	ภายในกลุ่ม	16.882	183	0.092		
	รวม	17.098	186			

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way ANOVA พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนั้น ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

H_1 : ปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด แสดงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

ปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด				
	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร	ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ภาพรวม
ด้านความอิสระในการทำงาน	0.585**	-0.293**	-0.327**	0.072	-0.026
ด้านความหลากหลายในการทำงาน	0.245**	0.247**	0.240**	-0.043	0.256**
ด้านความก้าวหน้าในการงาน	-0.203**	0.475**	0.478**	-0.030	0.318**
ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.245**	0.157*	-0.067	0.129	0.201**
ด้านสภาพการทำงาน	-0.425**	0.542**	0.627**	0.029	0.377**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.115	0.129	0.220**	0.071	0.232**
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	-0.068	0.336**	0.448**	-0.067	0.266**
ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ	-0.255**	0.348**	0.535**	0.010	0.299**
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	-0.410**	0.409**	0.510**	0.097	0.321**
ภาพรวม	-0.116	0.545**	0.648**	0.052	0.502**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 45 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson Correlation พบว่า

ด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = 0.585) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = -0.293) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = -0.327) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวม

ด้านความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = 0.245) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.247) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.240) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และภาพรวม (r = 0.256) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความหลากหลายในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความก้าวหน้าในการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = -0.203) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำมาก ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.475) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.478) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม (r = 0.318) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความก้าวหน้าในการงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = 0.245) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.157) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก และภาพรวม (r = 0.201) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = -0.425) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.542) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.627) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง และภาพรวม (r = 0.377) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.220) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และภาพรวม (r = 0.232) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.336) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.448) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม (r = 0.266) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = -0.255) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.348) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.535) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม (r = 0.299) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (r = -0.410) มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.409) มีความสัมพันธ์

เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.510) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม (r = 0.321) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพรวมของปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร (r = 0.545) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน (r = 0.648) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง และภาพรวม (r = 0.502) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ภาพรวมของปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาะแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ให้สูงขึ้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test , F-test , LSD. ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพโสด อายุการทำงาน 1-5 ปี และมีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า ด้านความผลตอบแทนและแรงจูงใจ และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ส่วนด้าน อิสระในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยและห่วงใยอนาคตขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและภาพรวมแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้ามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และในขณะที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-30 ปี อายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วงมงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/ หย่าร้าง

พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้ าน ผลตอบแทนและแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงาน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มี

อายุการทำงาน 6-10 ปี และอายการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท นอกจากนี้ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ นอกจากนี้ พนักงาน ที่มีระดับเงินเดือน 15,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

พนักงานที่มี สถานภาพ อายุการทำงานและระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับขององค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่นจำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กรและภาพรวมแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

6. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด จัดว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับต่ำ เพราะว่างานส่วนมากที่ได้รับมอบหมายของพนักงานแต่ละสายงานจะมีลักษณะที่เหมือนเดิม กล่าวคือ พนักงานแต่ละคนจะมี

งานประจำที่ตนเองได้รับหน้าที่มอบหมายให้ทำเป็นประจำในทุกๆ วัน จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก อันเนื่องมาจากกระบวนการตัดสินใจของคณะผู้บริหาร ยกตัวอย่าง ฝ่ายการผลิตอย่างฝ่ายรายการที่มีหน้าที่ต้องสร้างสรรค์ผลงาน สร้างรายการให้กับสถานีโทรทัศน์ อมรินทร์ ทีวี ช่อง 34 อยู่เสมอ กระบวนการผลิตก็จะทำโดยคิดผังรายการและรูปแบบไปนำเสนอฝ่ายบริหาร ซึ่งผลลัพธ์รายการที่ผลิตที่ออกมาก็ยังคงเป็นรูปแบบเดิมไม่มีความแปลกใหม่หรือน่าสนใจไปกว่ารายการเดิมที่ทำการออกอากาศอยู่ในปัจจุบัน อาจมีสาเหตุมาจากการที่ฝ่ายบริหาร ไม่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้ทำ หรือเสนอแนวทางผลิตรายการที่แปลกไปจากเดิม จึงทำให้งานครีเอตผลงานเกี่ยวกับรูปแบบรายการเป็นไปด้วยรูปแบบคงเดิม ล้าสมัย ทำให้ความสนุกในการได้คิดสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานที่ทำงานฝ่ายนี้จึงมีความขาดความท้าทายในการคิดเสนอแนะความคิดใหม่ๆ นั่นเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด จัดว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อมาทำการวิเคราะห์โดยละเอียด พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายมีระดับความผูกพันต่ำ เนื่องจาก บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ เป็นที่รู้จักและมีความมั่นคงในระดับหนึ่งในปัจจุบัน การขยายตัวของธุรกิจโทรทัศน์ในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาจะไม่เติบโตเป็นไปอย่างที่มีการคาดการณ์ไว้ อาจด้วยอุปสรรคจากปัจจัยหลายๆ ด้านร่วมกัน ด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การประชาสัมพันธ์ข้อมูลไปยังผู้รับชม ความพร้อมของผู้ผลิตและผู้รับชมในการบริโภคหรือรับเทคโนโลยี รวมทั้งการบริหารจัดการขององค์กรสื่อ ปฏิเสธไม่ได้ว่า โทรทัศน์ระบบดิจิทัลในปัจจุบันจะนำมาซึ่งประโยชน์และความเจริญอันใหญ่หลวงต่อประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ดีที่จะก่อให้เกิดการไหลเวียนของเม็ดเงินมหาศาลจากการให้สัมปทานคลื่นความถี่และรายได้จากการโฆษณา นอกจากนี้ โทรทัศน์ระบบดิจิทัลมีศักยภาพที่จะเป็นพลังอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในด้านของสังคมและวัฒนธรรม จึงทำให้อุตสาหกรรมสื่อโทรทัศน์เป็นธุรกิจที่ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยี การเปลี่ยนผ่านระบบโทรทัศน์ไปสู่ยุคดิจิทัลทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ผลิตและผู้บริหารองค์กรต้องมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิตรูปแบบเนื้อหาสื่อ ช่องทางการนำเสนอและการจัดจำหน่าย ปัจจุบันสื่อยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งเป็นที่รู้จักของ

บุคคลอย่างหลากหลาย ทำให้ผลประกอบการจากการบริหารงานมีผลกำไรมาตลอดทั้งบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด หรือ บริษัทที่เป็นคู่แข่ง ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรแห่งนี้เกิดทางเลือก มีตัวเลือกให้ตนเองไปทำงานร่วมกับบริษัทอื่นที่ตนเองคิดว่าสามารถพัฒนาได้มากกว่า อันเกี่ยวข้องกับเรื่องของผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส ที่คงที่หรือบางปีไม่เพิ่มขึ้น บวกกับการดำรงชีวิตในปัจจุบันที่มีค่าคงชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้ทุกคนคิดหาทางที่ดีที่สุดให้กับตัวเอง ลาออกเพราะต้องการไปสมัครงานที่บริษัทอื่นที่ได้รับผลตอบแทนที่เยอะกว่า เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงทำให้สวัสดิการก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับเป้าหมาย ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร ความเต็มและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและภาพรวมแตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถ ทำให้มีทัศนคติเชิงบวก ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน และผลตอบแทนและแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า อายุก็เป็นเพียงตัวเลขแต่ความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของพนักงานแต่ละคนนั้นมีเท่ากัน มีความคิดและสไตล์การทำงานที่คล้ายคลึงกันและเนื่องจากบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จะทำงานลักษณะแบ่งเป็นฝ่ายๆ จึงทำให้การทำงานบุคลิกภาพลักษณะแนวคิดกระบวนการทำงานจะมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานในฝ่ายที่ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน

แต่ในขณะที่อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ อายุที่แตกต่างกัน มี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญแตกต่างกัน เพราะว่า บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น มีการทำงานเป็นแบบแบ่งฝ่ายกันทำ จึงทำให้แต่ละฝ่ายมีพนักงานที่อายุคละกันไปตั้งแต่ วัยรุ่นที่เป็นอาจจะเป็นนักศึกษาจบใหม่ และพนักงานที่มีอายุอยู่ในวัยกลางคนปะปนกันไป จึงทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมีช่องว่างในการเข้าหา และด้วยสายงานที่ต้องมีการแข่งขันจึงยิ่งเป็นช่องโหว่ในการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปได้ยาก รวมทั้งพนักงานแต่ละฝ่ายที่มีจำนวนมากจึงทำให้เวลาสร้างผลงานหนึ่งชิ้นต้องทำงานเป็นทีมเป็นหมู่คณะ การที่พนักงานคนใดคนหนึ่งสามารถมีความคิดเห็นหรือไอเดียสร้างผลงานสักชิ้นได้แต่กระบวนการทำงานที่ต้องทำงานเป็นหมู่คณะ จึงทำให้ตนที่เป็นคนคิดไอเดียออกทีมทั้งหมดกลับได้หน้าตนเองไม่ได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ จึงทำให้ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญได้รับการตอบสนองไม่แตกต่างกันมากนัก

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะว่า พนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด มีกรอบแนวคิดในการทำงาน มีค่านิยมร่วมกันเวลาทำงานเป็นหมู่คณะ มีความสามารถเฉพาะทางของแต่ละบุคคล มีทักษะพิเศษและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ละคน ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ผลิตผลงานให้แก่องค์กร จึงทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้

พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงานสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ผลตอบแทนและแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน เพราะว่า สถานภาพของแต่ละบุคคลไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานส่วนใหญ่ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด อยู่แล้ว เนื่องจากไม่ว่าจะสถานภาพสมรสก็ตามพนักงานก็จะต้องทำงานไม่ตรงเวลาเหมือนบริษัทอื่น เนื่องจากเป็นบริษัทที่ต้องผลิตสื่อ หรือ นักข่าวต้องออกไปทำข่าวจึงทำให้การเข้าออกงานไม่เป็นเวลา จึงทำให้สถานภาพไม่มีผลต่อการทำงาน

แต่ในขณะที่สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน เพราะว่า บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ทำงานเข้าออกงานไม่เป็นเวลา เพราะเป็นงานเกี่ยวกับสื่อสารมวลชนที่ต้องมีการอัพเดทข่าวสารอยู่เสมอ ทำให้พนักงานที่ทำงานที่มีสถานภาพต่างกันจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานที่ต่างกัน เช่นพนักงานที่สมรสแล้วอาจมีอิสระในการทำงานน้อยเพราะมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ เป็นต้น

พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ความหลากหลายในการทางาน ความก้าวหน้าในการงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าในการทำงานที่บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จะเป็นลักษณะของการทำงานของคนที่มีความรู้ความสามารถด้านคุณวุฒิ จะสามารถปรับเลื่อนตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่าง และพนักงานผู้นั้นทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีพนักงานส่วนใหญ่สนับสนุนและได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเท่านั้น

แต่ในขณะที่อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจแตกต่างกัน นอกจากนี้ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน เพราะว่าอายุการทำงานเป็นส่วนสำคัญในแง่ของความคิดและมุมมองทัศนคติที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานกับองค์กรมามาก จึงทำให้มุมมองในด้านอิสระการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ต้องมีการติดต่ออยู่แล้วเพราะ บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น เป็นองค์กรเกี่ยวกับสื่อที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับคนภายนอกองค์กรอยู่แล้ว รวมไปถึงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย และด้านผลตอบแทนแรงจูงใจนั้น พนักงานที่มีอายุงานที่มากกว่าย่อมได้ผลตอบแทนและแรงจูงใจที่เป็นเบี้ยเลี้ยง หรือ โบนัสมากกว่าอยู่แล้วซึ่งโบนัสประเมินจากอายุการทำงาน

พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ความหลากหลายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการงาน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้าไม่แตกต่างกัน เพราะว่าบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด มีการปรับแก้ไขงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้พนักงานได้รับการ

เรียนรู้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์ทำงาน พนักงานจึงเห็นโอกาสแห่งความสำเร็จในอาชีพและการต่อยอดในสายอาชีพนี้

แต่ในขณะที่ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ และด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญแตกต่างกัน นอกจากนี้ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกัน เพราะว่า เนื่องจากพนักงานที่รับเงินเดือนจากองค์กรในระดับสูงต้องเป็นพนักงานที่ร่วมงาน หรือ ทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน มีตำแหน่งสูง มีประสบการณ์มาก จึงทำให้เกิดความรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่อองค์กรมากขึ้น รวมทั้งการรับรู้การมีส่วนร่วมในการจัดการที่สูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993, pp. 1-18 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 92) ที่ว่า พนักงานที่ทำงานมานานจะมีผลตอบแทนสูงมีความผูกพันกับผู้ร่วมงานและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นที่อยู่ปัจจุบันมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพ อายุการทำงานและระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากหากได้ทำงานกับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้กล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก พนักงานแต่ละคนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปแบบความที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กรและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ชและมานารี่ (March and Manari, 1975, pp. 57 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 92) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวด ในการกระทำเพื่อประโยชน์แก่องค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรตลอดไป มี

ความรู้สึกที่เป็นเจ้าของ หรือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

แต่ในขณะที่เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรและภาพรวมแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน เพราะว่า ทัศนคติของค่านิยมเรื่องเพศมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องของความคิดที่มององค์กร ในความละเอียดอ่อนที่แตกต่างกันและอายุการทำงานที่ไม่เท่ากันของพนักงานแต่ละคนทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป อายุการทำงานมากระดับความผูกพันก็มากตามไปด้วยเนื่องมาจากประสบการณ์การร่วมงานกับองค์กรต่างๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด พบว่า มีภาพรวมของปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์บวกในระดับค่อนข้างสูง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามภาพรวมของปัจจัยลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และค้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของ

องค์กร และเมื่อวิเคราะห์ โดยระเอียด ดังนี้

ด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ อย่างไร

ก็ตาม ด้านความอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวม จากผลวิจัยพบว่า งานทุกอย่างที่ผลิตขึ้นโดยพนักงานต้องมีการตัดสินใจ หรือ อยู่ภายใต้ความอนุมัติของหัวหน้างาน หรือ ฝ่ายบริหารอย่างเคร่งครัด ทำให้ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานและไม่มีโอกาสเสนอแนะแนวทางสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ซึ่งการได้รับอิสระในการทำงานตลอดจนการได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าจะมีมากขึ้น ซึ่งคาดว่าความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับที่ดีกว่านี้ เพราะพนักงานที่มีอิสระในการทำงานในการตัดสินใจในวิธีการกระบวนการความคิดของตนเองที่มากขึ้นนั้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากพนักงานทุกคนล้วนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง หรือการคิดนอกกรอบเดิมๆ การบอกแนวทางว่าควรทำอย่างไรถือเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานนั้นต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่ ยิ่งไปกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจะสร้างแรงกดดันให้กับพนักงาน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมากๆแล้ว จะทำให้พนักงานมีปฏิกิริยาโต้ตอบ โยกย้ายลาออกจากงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันแฮมและคณะ (Dunham and Others, 1994, pp. 340-380 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 93) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านความหลากหลายในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์กร ได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานที่กว้างขวางและมีความหมายต่อความสำเร็จขององค์กร ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดัลแฮม

Dunham and Others, 1994, pp. 370-380 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 93) พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความสำคัญของงาน

ด้านความก้าวหน้าในการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านความก้าวหน้าในการงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก อย่างไรก็ตาม ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมาย ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมากชิกขององค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานหรือการมอบหมายให้พนักงานได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำนั้น มีความเป็นไปได้น้อย เนื่องจากเมื่อพนักงานนำเสนอแผนงานให้กับหัวหน้า หรือคณะผู้บริหารแล้วเกิดไม่ยอมรับความคิดเห็นที่พนักงานที่นำเสนอไป การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน โดยวิธีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้บ้างหรืออาจมีส่วนร่วมงานที่องค์กรจัดให้มีขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น จะมีความผูกพันธ์มากกว่าพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, pp. 1-16 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสน, 2550, หน้า 23) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลวิจัยของ ดัลแฮมและคณะ (Dunham and Others, 1994, pp. 370-38 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณแสน, 40, หน้า 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลงานวิจัยของ พร้อมพรรณ บี่หัตถกิจกูล (2541 : 112-123) ที่ทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ จำนวน 303 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นเพราะส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะที่บริษัท ยังไม่อยู่ตัวหรือนิ่งพอ คณะผู้บริหารมีการสับเปลี่ยนตัวไปเรื่อยๆ กฎ ระเบียบและการควบคุมยังเป็นแบบเดิมๆ ยังไม่มีการใช้แผนธุรกิจที่กำหนดขึ้นอย่างเต็มที่ พนักงานมองเห็นว่า การทำงานของบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ไม่มั่นคง ประกอบกับสภาพสถานการณ์บริษัทคู่แข่งในธุรกิจสื่อโทรทัศน์และวิทยุก็มีมาก สภาพการเมืองของประเทศก็ยังไม่สงบและไม่มั่นคง เศรษฐกิจโลกยังไม่ดีพอเท่าที่ควรจึงเป็นเหตุที่ทำให้พนักงานหวั่นไหวกับสภาพสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อมองตนเองแล้ว จึงเกิดความสัมพันธ์ที่ผูกพันกับบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ในระดับดังกล่าว

และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงผกผันในระดับปานกลาง ด้านความภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยคาดหวังว่า วิสัยทัศน์ของ บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ที่กล่าวไว้ในบทนำจะบรรจุได้ก็คงต้องใช้เวลาอย่างมากที่สุด ภายในไม่กี่ปีหลังจากมีการเปลี่ยนคณะผู้บริหารใหม่ โดยในขณะนี้ทราบว่ามีการดำเนินการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือเรียกว่าการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Chiang Management) หากงานส่วนนี้แล้วเสร็จ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะสามารถเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ และจะอยู่ในระดับที่ดีกว่าเดิม

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการของ บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด ได้เป็นอย่างดี คือ

1) ควนความอิสระในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ และให้อิสระเต็มที่ในการคิดการตัดสินใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2) ด้านความหลากหลายในการทำงาน ควรให้พนักงานในฝ่ายต่างๆ ได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่ตรงตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

3) ด้านความก้าวหน้าในการงาน ควรแสดงให้พนักงานเป็นเห็นว่าตามเส้นทางการทำงาน แต่ละฝ่ายของพนักงานนั้นมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับคุณวุฒิที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมในภายหลัง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจให้กับพนักงานที่จะได้มีความตั้งใจในการทำงาน และมองเห็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการศึกษาและอบรมพิเศษเพิ่มเติม

4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น จัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ในเครือข่าย หรือ สายธุรกิจเดียวกัน เพื่อฝึกให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร และการมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อบริษัทคู่แข่ง

5) ด้านสภาพการทำงาน สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศใหม่ภายในห้องทำงานของพนักงานเพื่อความโล่งโปร่งสบายในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน

6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กายในองค์กรเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของพนักงานภายในบริษัท

7) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า หัวหน้างานควรมีนโยบายที่ชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรในระดับต้น ควรให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน รวมทั้งให้ร่วมแสดงความสามารถ เพื่อนำความคิดเห็นมาช่วยพัฒนาการทำงานในลำดับต่อไป

8) ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ ควรมีหลักเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานและการจ่ายโบนัสอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถและด้วยความเป็นธรรม การให้สวัสดิการขององค์กรแก่พนักงานให้เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานต่อไป

9) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ควรให้โอกาสแก่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่สำคัญบ้างในบางโอกาส รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ ของบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางสำหรับผู้ที่ทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด หน่วยงานอื่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุสรรค ของบริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด

3) ควรวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพให้มากขึ้น เพื่อจะได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียดและมี คุณภาพมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ หรือ ใช้เวลาพูดคุยกับพนักงานและผู้บริหาร บริษัท อมรินทร์เทเลวิชั่น จำกัด พร้อมทั้งการใช้เวลาและสถานที่ที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์ เพื่อสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันต่อไป

บรรณานุกรม

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลี่ยม.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กาญจนา นุใจกอง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ขวัญใจ เลียดประถม. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.* ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสริช จำกัด.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ช่องทีวี. (2557). *ข้อมูล Amarin TV HD*, 29 ตุลาคม 2560. http://thaidigitaltelevision.com/amarin-tv-hd-34/

ดรุณศรี ศิริยศธำรง. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ถาวร ศุภสิริวุฒิ. (2543). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).* ปริญญานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด. (2557). *เกี่ยวกับบริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด.* เข้าถึงได้จาก http://www.amarintv.com/about-us/

บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด. (2557). *บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด.* เข้าถึงได้จาก http://icare-club.com/?our_friend

ปัทมาพร เรี่ยมพานิชย์. (2544). *ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิคซ์พัลพ์ แอนด์ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พรรษา เสือคำ. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลสีคอนสตัคชั่น จำกัด, 12 พฤศจิกายน 2560. http://ebooks.dusit.ac.th/sdubook/ob-content.nsp

พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกูล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

มงคล ปันตี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.* การค้นคว้าแบบอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิกรม อัศวกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). *การปฏิรูปราชการและจัดการภาครัฐ: คู่มือ Reengineering และ Reinventing ภาครัฐ.* กรุงเทพฯ: โนเบิลมีเดีย.

วันชะลี แก้วคง. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน*. ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิระ ยินเจริญ. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความปลอดภัยกองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สุภัทรสจี สายวงศ์ฟั่น. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สมจิตต์ ตั๊นสกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายเวชภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). *ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสาย ข*. ปริญญานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมเดช มุงเมือง. (2549). *พฤติพันกรรมองค์การ*. วิทยาการจัดการ, เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การ : กรมส่งเสริมการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิต. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 16(2), 32-49.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภินันท์ จันตะนี. (2549). *การใช้สถิติวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด มหาชน

<u>**คำชี้แจ้ง**</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2. กรุณากรอกแบบสอบถามนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดและสามารถเสนอความคิดเห็นลงในข้อเสนอแนะ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสิชาการเพื่อการศึกษาตามหลักสูตรเท่านั้น

4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการวิจัย

ขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ☑ ลงในช่องว่างที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ ☐ ไม่เกิน 30ปี ☐ 31-40ปี
☐ 41-50ปี ☐ 51ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา ☐ ไม่เกินมัธยมศึกษา / ปวช. ☐ อนุปริญญา / ปวส.
☐ ปริญญาตรี ขึ้นไป

1.4 สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย / หย่าร้าง

1.5 อายุการทำงาน ☐ น้อยกว่า 1ปี ☐ 1-5ปี
☐ 6-10ปี ☐ 10ปีขึ้นไป

1.6 ระดับเงินเดือน ☐ ต่ำกว่า 15,000บาท ☐ 15,000-20,000บาท
☐ 20,000-30,000บาท ☐ 40,000บาท ขึ้นไป

มีต่อโปรดพลิกหน้าต่อไป ➢

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>ความอิสระในการทำงาน</u>				
1	ท่านต้องใช้กฎระเบียบในการทำงานตลอดเวลา				
2	ท่านไม่มีโอกาสในการออกความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน				
	<u>ความหลากหลายในการทำงาน</u>				
3	งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง แปลกใหม่				
4	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายๆ ด้านร่วมกัน				
5	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สลับซับซ้อนต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง				
	<u>ความก้าวหน้าในการงาน</u>				
6	การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ				
7	หน่วยงานของท่านให้การสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมากเป็นลำดับต้น				
	<u>การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น</u>				
8	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรอยู่เสมอ				
9	ท่านคิดว่าการที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด				
	<u>สภาพการทำงาน</u>				
10	สถานที่ททำงานของท่านมีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม				

11	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะเพียงพอต่อการทำงาน				
12	สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน				
13	ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน				
	<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>				
14	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน				
15	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม				
16	เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่านอยู่เสมอ				
	<u>ความสัมพันธ์กับหัวหน้า</u>				
17	ท่านมีข้อขัดแย้งกับหัวหน้าเรื่องการทำงานอยู่เสมอ				
18	หัวหน้าให้ความสนใจต่อท่านและช่วยเหลือท่านในการแก้ไขปัญหา				
19	หัวหน้ามักคอยควบคุมการทำงานของท่านอยู่ตลอดเวลา				
20	เมื่อท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถหัวหน้าจะเห็นความสำคัญของท่าน				
	<u>ผลตอบแทนและแรงจูงใจ</u>				
21	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง				
22	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ				
23	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม				

มีต่อโปรดพลิกหน้าต่อไป ➢

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ				
24	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน				
25	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงานมาก				
26	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะนโยบายการทำงานมาก				

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
1	ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารงานภายในหน่วยงาน				
2	ท่านเห็นว่านโยบายต่างๆ ของหน่วยงานก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานตามกฎระเบียบเป็นอย่างยิ่ง				
3	ท่านมักมีความรู้สึกต่อต้านนโยบายและวิธีการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน				
	ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยอนาคตขององค์กร				
4	ท่านอยากจะประชาสัมพันธ์หน่วยงานของท่านให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก				
5	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่ชอบใจและจะโต้แย้งทันที				
6	ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านอย่างยิ่ง				
	ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน				

มีต่อโปรดพลิกหน้าต่อไป ➢

ข้อที่	**ข้อความ**	**ระดับความคิดเห็น**			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	**เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วย**	**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง**
7	ท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน				
8	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานท่านด้วยความเต็มใจ				
9	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร				
	<u>ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</u>				
10	ท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานนี้จะประสบปัญหา				
11	ท่านคิดว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า				
12	ท่านไม่สนใจในคำชักชวนของเพื่อนในการย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น				

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล นางสาว อติภา ชาวพร

ที่อยู่ปัจจุบัน 547 ถนนตากสิน ซอยตากสิน10 แขวงบุคคโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

สถานที่ทำงาน บริษัท อมรินทร์ เทเลวิชั่น จำกัด

ตำแหน่ง ผู้ช่วยสไตล์ลิท

ประวัติการศึกษา มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 โรงเรียน ราชินี

ปริญญาเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาออกแบบแฟชั่นและสิ่งทอ

คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

SIAM UNIVERSITY