

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่” โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

- ข้อมูลปัจจัยบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ระยะเวลาของการทำงาน
- ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร
- ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานดังนี้

- สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 พนักงานที่ สังกัดองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- สมมุติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมุติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมุติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มากที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน -

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงผลเป็นร้อยละ และค่าเฉลี่ย

1.1 ข้อมูลปัจจัยบุคคลของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	138	33.6
หญิง	273	66.4
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 66.4 และเป็นชายร้อยละ 33.6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-25	27	6.6
26-30	104	25.3
31-35	68	16.5
36-40	82	20.0
41-45	73	17.8
46 ขึ้นไป	57	13.9
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 25.3 และรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คือร้อยละ 20.0 และอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 17.8 และอายุ 21-25 ปี มีน้อยที่สุดคือ มีร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	54	13.2
ปริญญาตรี	294	71.5
ปริญญาโท	63	15.3
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงว่าพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีมากถึงร้อยละ 71.5 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 15.3 และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีจำนวนน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 13.2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่จำแนกตามสังกัด
ของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง

รัฐวิสาหกิจ	จำนวน	ร้อยละ
การสื่อสารแห่งประเทศไทย	104	25.3
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	97	23.6
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	120	29.2
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)	90	21.9
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า จำนวนของพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีจำนวนมากที่สุดซึ่งตรงตามที่สัดส่วนของจำนวนพนักงานทั้งหมดของหน่วยงาน คือ มีจำนวน ร้อยละ 29.2 รองลงมาได้แก่การสื่อสารแห่งประเทศไทย มีจำนวนร้อยละ 25.3 องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย 23.6 และบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ร้อยละ 21.9 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับผู้จัดการ	91	22.1
ระดับปฏิบัติการ	320	77.9
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า สัดส่วนของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 77.9 และพนักงานในระดับผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 22.1 หรือ 4:1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาของการทำงาน

ระยะเวลาของการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	112	27.3
6-10 ปี	104	25.3
11-15 ปี	67	16.3
16-20 ปี	60	14.6
21 ปีขึ้นไป	68	16.5
รวม	411	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ พนักงานที่มีการทำงานระหว่าง 16-20 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการสื่อสาร

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่จำแนกตามความพึงพอใจในการสื่อสาร

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป	11 (2.7)	111 (27.0)	228 (55.5)	56 (13.6)	4 (1.0)	3.17	ปานกลาง
2. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	10 (2.4)	137 (33.3)	200 (48.7)	60 (14.6)	2 (0.5)	3.23	ปานกลาง
3. ด้านข้อมูลป้อนกลับ รายบุคคล	4 (1.0)	81 (19.7)	220 (53.5)	95 (23.1)	11 (2.7)	2.93	ปานกลาง
4. ด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร	4 (1.0)	60 (14.6)	229 (55.7)	104 (25.3)	14 (3.4)	2.84	ปานกลาง
5. ด้านการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงาน ระดับใกล้เคียงกัน	5 (1.2)	106 (25.8)	236 (57.4)	62 (15.1)	2 (0.5)	3.12	ปานกลาง
6. ด้านคุณภาพของสื่อ	8 (1.9)	146 (35.5)	215 (52.3)	40 (9.7)	0 (0)	3.30	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	16 (3.9)	152 (37.0)	194 (47.2)	45 (10.9)	3 (0.7)	3.32	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (2.4)	122 (29.7)	178 (43.3)	29 (7.1)	2 (0.5)	3.32	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 เมื่อแบ่งความพึงพอใจในการสื่อสารออกเป็นด้านต่าง ๆ 8 ด้าน พบว่าพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.3 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่
จำแนกตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	6 (1.5)	149 (36.3)	231 (56.2)	25 (6.1)	0	3.33	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3 (0.7)	98 (23.8)	244 (59.4)	61 (14.8)	3 (0.7)	3.09	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2 (0.5)	98 (23.8)	244 (59.4)	61 (14.8)	3 (0.7)	3.09	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	9 (2.2)	116 (28.2)	220 (53.5)	59 (14.4)	5 (1.2)	3.28	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	11 (2.7)	107 (26.0)	204 (49.6)	76 (18.5)	12 (2.9)	3.07	ปานกลาง
6. ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร	5 (1.2)	119 (29.0)	214 (52.1)	65 (15.8)	7 (1.7)	3.12	ปานกลาง
7. ด้านการบังคับบัญชา	27 (6.6)	145 (35.3)	177 (43.1)	47 (11.4)	13 (3.2)	3.31	ปานกลาง
8. ด้านสภาพการทำงาน	13 (3.2)	84 (20.4)	191 (46.5)	97 (23.6)	26 (6.3)	2.91	ปานกลาง
9. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	14 (3.4)	85 (20.7)	192 (46.7)	90 (21.9)	30 (7.3)	2.91	ปานกลาง
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	71 (17.3)	181 (44.0)	138 (33.6)	20 (4.9)	0	3.73	สูง
11. ด้านสถานะของอาชีพ	63 (15.3)	187 (45.5)	145 (35.3)	13 (3.2)	3 (0.7)	3.72	สูง
12. ด้านความมั่นคงในงาน	13 (3.2)	125 (30.4)	221 (53.8)	49 (11.9)	1 (0.2)	3.24	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.1925	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า เมื่อแบ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็นด้านต่าง ๆ 12 ด้าน พบว่า พนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับสูง ที่เหลืออีก 10 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ดังนั้นเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ						ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	
1) ความเชื่อมั่นอย่างสูง และยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร	45 (10.9)	230 (56.0)	131 (31.9)	5 (1.2)	0	3.76	สูง
2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร	40 (9.7)	235 (57.2)	128 (31.1)	8 (1.9)	0	3.75	สูง
3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	17 (4.1)	197 (47.9)	188 (45.7)	6 (1.5)	0	3.55	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	สูง

จากตารางที่ 9 เมื่อแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า แต่ละด้านนั้นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กับความความผูกพันต่อองค์การ
กล่าวคือ พนักงานที่มีปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน
และระยะเวลาการทำงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

เพศกับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานชายและหญิง

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความ เบี่ยงเบน	ค่า t	ค่า P
ชาย	138	3.749	.476		
หญิง	270	3.630	.479	2.39	.017
รวม	408	3.670	.481		

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานชายกับพนักงานหญิงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานหญิง จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

อายุกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีอายุต่างกัน

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ค่า F	ค่า P	คู่ที่ต่างกัน
(1) 21-25 ปี	27	3.496	.417			(1)<(2)
(2) 26-30 ปี	104	3.545	.477			(2)<(3)
(3) 31-35 ปี	68	3.589	.509			(3)<(4)
(4) 36-40 ปี	82	3.694	.441			(4)<(6)
(5) 41-45 ปี	73	3.734	.465			
(6) 46 ปีขึ้นไป	54	3.977	.417	7.7842	.0000	(6)>(1)
รวม	408	3.670	.481			

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41-45 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี กลุ่มอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 21-25 ปี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่แล้วพบว่า พนักงานในกลุ่มอายุ 26-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 21-25 ปี และพนักงานในกลุ่มอายุ 21-25 ปี และกลุ่มอายุ 41-45 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด พนักงานในกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 26-30 ปี พนักงานในกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มอายุ 36-40 ปี

จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน	ค่า F	ค่า P
ปวช./ปวศ./อนุปริญญา	53	3.733	.507		
ปริญญาตรี	291	3.680	.453		
ปริญญาโท	63	5.571	.573	1.8480	.1589
รวม	407	3.670	.482		

จากตารางที่ 12 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน	ค่า t	ค่า P
ระดับผู้จัดการ	89	3.794	.490		
ระดับปฏิบัติการ	319	3.635	.473	2.77	.006
รวม	408	3.670	.481		

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน	ค่า F	ค่า P	คู่ที่ต่างกัน
(1) 1-5 ปี	112	3.569	.465			(1) < (2)
(2) 6-10 ปี	104	3.604	.480			(2) < (3)
(3) 11-15 ปี	67	3.619	.477			(3) < (4)
(4) 16-20 ปี	60	3.668	.461			(4) < (5)
(5) 21 ปีขึ้นไป	65	3.952	.434	7.7805	.0000	(5) > (1)
รวม	408	3.670	.481			

จากตารางที่ 14 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มที่มีอายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10ปี และกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุดคือ 1-5 ปี ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่แล้วพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป, พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานที่สังกัดรัฐวิสาหกิจที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่
ต่างกัน

รัฐวิสาหกิจที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง

รัฐวิสาหกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ความ เบี่ยงเบน	ค่า F	ค่า P
การสื่อสารแห่งประเทศไทย	104	3.617	.558		
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	97	3.682	.489		
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	117	3.726	.442		
การบินไทยจำกัด (มหาชน)	90	3.646	.420	1.0594	.3662
รวม	408	3.670	.481		

จากตารางที่ 15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่
ทั้ง 4 แห่ง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการสื่อสาร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์	P
1. ด้านภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป	397	.3542*	.000
2. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	396	.5115*	.000
3. ด้านข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล	398	.5508*	.000
4. ด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร	398	.4987*	.000
5. ด้านการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	398	.3555*	.000
6. ด้านคุณภาพของสื่อ	396	.4084*	.000
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	397	.5926*	.000
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	330	.4522*	.000
ความพึงพอใจในการสื่อสารโดยรวม	327	.6633*	.000

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยในด้านข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล ปัจจัยด้านการหล่อหลอมขององค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร ด้วยความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านคุณภาพของสื่อ ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน และปัจจัยด้านภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หากพิจารณาความพึงพอใจในการสื่อสารโดยภาพรวมแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



สมมุติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ

ตารางที่ 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับ
ความผูกพันต่อองค์การ

ความพึงพอใจในการสื่อสาร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์	P
1. ด้านภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป	407	.1629*	.001
2. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	406	.2505*	.000
3. ด้านข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล	408	.2275*	.000
4. ด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร	408	.2348*	.000
5. ด้านการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	408	.1290*	.009
6. ด้านคุณภาพของสื่อ	406	.3030*	.000
7. ด้านความถี่สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	407	.2672*	.000
8. ด้านความถี่สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	340	.2879*	.000
ความพึงพอใจในการสื่อสารโดยรวม	337	.3197*	.000

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่าความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำทุกด้าน

หากพิจารณาความพึงพอใจในการสื่อสารโดยภาพรวมแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์เชิง
บวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมุติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การ

ตารางที่ 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กับความผูกพันต่อองค์การ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์	P
1. ด้านความสำเร็จของงาน	408	.3004*	.000
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	406	.1667*	.001
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	406	.2012*	.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	406	.2593*	.000
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	407	.2243*	.000
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์การ	407	.3218*	.000
7. ด้านการบังคับบัญชา	407	.2724*	.000
8. ด้านสถานะการทำงาน	408	.1886*	.000
9. ด้านเงินเดือนค่าจ้าง	408	.3411*	.000
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	407	.2943*	.000
11. ด้านสภาพของอาชีพ	408	.4604*	.000
12. ด้านความมั่นคงในงาน	406	.3371*	.000
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	397	.4952*	.000

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยในด้านสถานะของอาชีพ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เหลือ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ในระดับต่ำ และระดับต่ำมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแล้วพบว่า
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมุติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร
รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มากที่สุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เมื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรตาม
และเลือกใช้ตัวแปรต้นคือปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการสื่อสาร และความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

	R	R ²	R ² ที่เพิ่ม	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบ			
				คะแนน ดิบ B	คะแนน มาตรฐาน BETA	t	P
ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	.5161	.2664	.2664	.4114	.4388	7.935	.0000
ปัจจัยบุคคลด้านอายุ	.5609	.3146	.0482	.0499	.2189	5.311	.0000
ความพึงพอใจในการสื่อ สารด้านคุณภาพของสื่อ	.5765	.3324	.0178	.0709	.1262	2.546	.0113
ความพึงพอใจในการสื่อ สารด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	.5858	.3431	.0107	-.0754	-.1534	-2.977	.0031
ความพึงพอใจในการสื่อ สารด้านบรรยากาศการ ติดต่อสื่อสาร	.5925	.3511	.0080	.0597	.1172	2.251	.0249
ปัจจัยบุคคลด้านการ ศึกษา	.5986	.3583	.0072	-.0561	-.0855	-2.134	.0335
ค่าคงที่				1.712076		12.577	.0000

F = 37.59882 Sig. = .000

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 6 ตัวแปร โดยมีความสำคัญตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยบุคคลด้านอายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร ส่วนปัจจัยด้าน การศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่อธิบายได้น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถอธิบายได้ตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรแรกที่ได้รับเลือกเข้าในการ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์ การอธิบายเท่ากับ . 2664 ($R^2 = .2664$) แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบาย ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้ร้อยละ 26.64

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายเพิ่มขึ้น เป็น.3146 ($R^2 = .3146$) นั่นคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยบุคคลด้านอายุ สามารถ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ ร้อยละ 31.46 โดยที่ปัจจัยบุคคลด้านอายุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.82 ($R^2 \text{ CHANGE} = .0482$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวอธิบาย ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .3324($R^2 = .3324$) นั่นคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคคลด้านอายุและความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ร้อยละ 33.24 โดยที่ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อสามารถอธิบายความแปรปรวนของความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ1.78($R^2 \text{ CHANGE} = .0178$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวอธิบาย ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาเข้าอีกค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .3431 ($R^2 = .3431$) นั่นคือ ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคคลด้านอายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ และความ พึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.07 ($R^2 \text{ CHANGE} = .0107$)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวอธิบาย ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศของการติดต่อ สื่อสารเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายเพิ่มขึ้นเป็น .3511($R^2 = .3511$) นั่นคือ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคคลด้านอายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับ

ปัญหา และความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศติดต่อสื่อสาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้ร้อยละ 35.11 โดยที่ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ($R^2 = \text{CHANGE} = .0080$)

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวอธิบาย ปัจจัยบุคคลด้านการศึกษาเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายเพิ่มขึ้นเป็น .3583 ($R^2 = .3583$) นั่นคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน! ปัจจัยบุคคลด้านอายุความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยบุคคลด้านการศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้ร้อยละ 35.83 โดยที่ปัจจัยบุคคลด้านการศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.72 ($R^2 \text{ CHANGE} = .0072$)

เมื่อพิจารณาจะพบว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มี 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกคือ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยบุคคลด้านอายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่ 2 ตัวแปรที่เหลือคือความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยบุคคลด้านการศึกษา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางลบ

จึงกล่าวได้ว่า การที่พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่เมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีอายุมากขึ้น มีความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อมากขึ้น มีความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศ การติดต่อสื่อสารมากจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ในขณะที่มีความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น กลับทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เช่นเดียวกับปัจจัยบุคคลด้านการศึกษาที่เมื่อหากมีการศึกษามากขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเมื่อมีการศึกษาสูงอาจจะทำให้มั่นใจในตัวเองมาก ไม่ค่อยผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากคิดว่าสามารถจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นได้