

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่



นางสาว วัชรา วัชรเสถียร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2540

ISBN 974-639-020-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF EMPLOYEES IN LARGE STATE ENTERPRISES**



**Miss Vajra Vajrasthira**

**สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Development Communications**

**Department of Public Relations**

**Graduate School**

**Chulalongkorn University**

**Academic Year 1997**

**ISBN 974-639-020-1**



วิชา วิชาการ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ  
ขนาดใหญ่ (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
IN LARGE STATE ENTERPRISES) อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. ธนวดี บุญถือ,  
149 หน้า. ISBN 974-639-020-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน  
องค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน และปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน องค์กรที่สังกัด และระยะเวลาการทำงาน  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 411 คน จากรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ ค่าที (T-test) การ  
วิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Analysis of Variance) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's  
Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ประมวลผลโดย  
คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

#### ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ  
องค์กร
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่  
ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจใน  
การสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร  
และการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด

ภาควิชา ..... การประชาสัมพันธ์ .....  
สาขาวิชา ..... นิเทศศาสตร์พัฒนาการ .....  
ปีการศึกษา ..... 2540 .....

ลายมือชื่อนิสิต ..... *วิชา วิจัย* .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ..... *Dr. Wan* .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

## 3971615328 : MAJOR DEVELOPMENT COMMUNICATION  
KEY WORD: ORGANIZATIONAL COMMITMENT

VAJRA VAJRASTHIRA : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES IN LARGE STATE ENTERPRISES THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF.  
THANAWADEE BOONLUE, Ph.D. 149 PP. ISBN 974-639-020-1

The survey is aiming at investigating factors affecting organizational commitment of employees in large states enterprises. The indicators of organizational commitment are communication satisfaction, job satisfaction and socio-demographic variables. The samples consisted of 411 employees from four large state enterprises. Self administered questionnaires were used to collect data. The SPSS/PC were used to analyze the data. T-test, One-Way Analysis of Variance, Pearson's Product Moment Correlation and Multiple Regression were statistical techniques employed.

Results of the research are as follows:

1. There is no difference in organizational commitment among employees of four large state enterprises.
2. Education and State Enterprise to where they belong have no significant correlation with organizational commitment but sex, age, position rank and length of service do.
3. Communication satisfaction is significantly correlated with job satisfaction, and the correlation is positively high.
4. Communication satisfaction is significantly correlated with commitment in organization however, the correlation is low
5. Job satisfaction is significantly correlated with commitment in organization, and the correlation is moderate.
6. The following variables: job satisfaction, age, satisfaction with media quality, satisfaction with the relationship with supervisor, satisfaction with communication climate and education are six variables able to predict organizational commitment of employees in large state enterprises. Among those six variables, job satisfaction is able to explain organizational commitment the most.

ภาควิชา..... การประชาสัมพันธ์  
สาขาวิชา..... นิเทศศาสตร์พัฒนาการ  
ปีการศึกษา..... 2540

ลายมือชื่อนิติ..... วิชา วจร  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... Thanawadee Boonlue  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รศ.ดร.ธนวดี บุญถิ้อ หัวหน้าภาควิชาการประชาสัมพันธ์ ซึ่งได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และให้คำปรึกษาต่าง ๆ อย่างดีซึ่งมาตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ประเม สตะเวทิน ประธานหลักสูตร และประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ รองเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมาเช่นกัน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่ได้ร่วมมือและให้ออกาสผู้วิจัย ได้เข้าไปเก็บข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่มีส่วนทำให้ งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจในการศึกษาตลอดมา ขอขอบคุณคุณวีรวัตร สวัสดิบุตร ที่คอยช่วยเหลือดูแลในทุก ๆ ด้านอย่างยิ่ง

พระคุณ ความกรุณา กำลังใจ และสิ่งดีงามต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้รับจากทุก ๆ ท่านทั้งที่ได้ กล่าวถึง ณ ที่นี้ และอีกมากมายหลายท่านที่ไม่มีโอกาสได้กล่าวถึง จะบันทึกไว้ในความทรงจำที่ดี ของผู้วิจัยตลอดไป

วัชรา วัชรเสถียร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
1.3 ปัญหาคำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตในการวิจัย.....	4
1.6 ข้อยกเว้นของการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	5
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
2 ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร.....	9
2.2 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.3 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร.....	31
2.4 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	38
2.5 ปัจจัยบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	72
3.1 ประชากร.....	72

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	73
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	74
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	77
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
3.7 หลักเกณฑ์การให้คะแนน.....	79
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ.....	80
4 ผลการวิจัย.....	81
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย.....	82
1.1 ข้อมูลปัจจัยบุคคลของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่.....	82
1.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการสื่อสาร.....	88
1.3 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	89
1.4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ.....	91
ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน.....	92
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	104
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	106
5.2 อภิปรายผล.....	108
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	123
รายการอ้างอิง.....	127
ภาคผนวก .....	136
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข รายชื่อประเภทรัฐวิสาหกิจ.....	146
ประวัติผู้วิจัย.....	149



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามเพศ.....	82
2	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามอายุ.....	83
3	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
4	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามสังกัดของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง.....	85
5	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	86
6	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาของการทำงาน.....	87
7	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่จำแนกตามความพึงพอใจในการสื่อสาร.....	88
8	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่จำแนกตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	89
9	แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่จำแนกตามความผูกพันต่อองค์การ.....	91
10	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานชาย และพนักงานหญิง.....	92
11	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	93
12	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน.....	94
13	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับ ตำแหน่งงานที่ต่างกัน.....	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน.....	96
15	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง.....	97
16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	98
17	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์กร.....	99
18	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	100
19	แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	101

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แผนภาพแสดงโครงสร้างวัตถุประสงค์พื้นฐาน 4 ประการ ของ เคพี ฟรานซิส.....	10
2	แผนภาพแสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อ องค์การ ของ สเตียร์.....	21
3	แผนภาพแสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อ องค์การของ ทอมสันและมาเบ.....	22
4	แผนภาพแสดงรูปแบบการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ.....	25
5	แผนภาพแสดงแบบจำลองความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับระยะทาง และทิศทางของการติดต่อสื่อสาร.....	33
6	แบบภาพแสดงแบบจำลองลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในทัศนะ ของมาสโลว์.....	42
7	แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	50