

บทที่ 1

บทนำ



ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 เช่นปัจจุบันนี้ การทำงานในองค์กรที่มีปริมาณพนักงานจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการสื่อสาร การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เป็นศูนย์กลางอันสำคัญที่สุดของทุกองค์กร (Goldhaber, 1978: VII) และเนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีภาวะการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวตามให้ทันเพื่อความอยู่รอดและมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้คือ โครงสร้าง (Structure) งานหรือภารกิจ (Task) เทคโนโลยี (Technology) และคน (People) (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2533) ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี กล่าวคือ องค์กรจะต้องจัดโครงสร้างและเทคโนโลยีให้เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้องค์กรได้ดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร ได้รับข่าวสารที่องค์กรได้วางแผนไว้ เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามแผนงานนั้น การสื่อความหมายตรงกัน เข้าใจร่วมกัน จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการสื่อสาร ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานรักองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน การสื่อสารจึงมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นเสมือนสายใยเชื่อมโยงบุคคลในองค์กรให้มีการประสานงานกันด้วยดี และการสื่อสารเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ของบุคคลทุกระดับในองค์กร ทำให้เกิดการถ่ายทอดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ นโยบาย หลักการ และวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานร่วมกันในที่สุด

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึก

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ” (Organizational commitment) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การ (Steers, 1977) เนื่องจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้น มีจิตใจอุทิศพลังกาย หลังใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์การมากขึ้น และถือเป็นการศึกษาด้านหนึ่งของพฤติกรรมองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในงานมาก คือถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศขององค์การดี ก็จะมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย ดังที่ Thomson และ Mabey (1994) กล่าวว่าความผูกพันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงาน

รัฐวิสาหกิจ (Public Enterprises หรือ State Enterprises) เป็นรูปแบบหนึ่งในการดำเนินงานของภาครัฐบาล (The Government Sector) โดยการกระจายอำนาจตามกิจการเพื่อให้เข้าใ้ควบคุมการเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรมทางการค้าจนอาจเกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศดำเนินไปในทิศทางที่รัฐต้องการได้เท่าที่ควร (ชัยวัฒน์ วงศ์วิวัฒน์, 2520) การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความต้องการของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยได้มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้น เข้าแทรกแซงไปแทบทุกภาคเศรษฐกิจของประเทศ จนกล่าวได้ว่ารัฐวิสาหกิจเป็นภาคที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเมืองเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

รัฐวิสาหกิจแทรกตัวเข้าไปอยู่ในทุกภาคเศรษฐกิจของประเทศ โดยส่วนรวมแล้วจะเห็นว่ามิขนาดใหญ่มากทั้งด้านงบประมาณการก่อหนี้ และจำนวนบุคลากร จนอาจกล่าวได้ว่า “รัฐวิสาหกิจ” มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีพนักงานในองค์การค่อนข้างมาก มีเครือข่ายการทำงานที่ซับซ้อน เป็นที่รวมของคนจำนวนมากที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์การ แต่อาจมีนโยบาย หลักการ และแนวความคิดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง นักวิชาการและผู้บริหารต่างตระหนักดีว่าการสื่อสารที่ดีสามารถนำมาใช้ทดแทนหรือแก้ไขปัญหาที่อุปสรรคทันสมัยต่าง ๆ ไม่สามารถกระทำได้ และการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่ง

ปัญหายุ่งยากและก่อให้เกิดอุปสรรคในการบริหารงานได้ เมื่อบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก ระบบการสื่อสารที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนในการทำกิจกรรมและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแล้ว การสื่อสารที่ดียังทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจทำงาน และสามารถหลอมรวมบุคลากรในองค์กรและตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานของตน อาทิ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้สำเร็จได้

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาศึกษาในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานจำนวนมาก เพื่อที่จะได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในเรื่องพฤติกรรมสื่อสาร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในด้านการสื่อสาร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดที่ดีอย่างหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กรและเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) ของสมาชิกในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน ความตรงต่อเวลา และนำแนวทางการศึกษาดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการสื่อสาร ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์กร
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
7. เพื่อศึกษาปัจจัยใดที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

ปัญหานำการวิจัย

1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่
3. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่
4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่
5. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่
7. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มากที่สุด

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่สังกัดองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่มากที่สุด คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่บางปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจในการสื่อสาร และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ในหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ ฝ่ายการประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด และฝ่ายช่าง โดยสังกัดในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การสื่อสารแห่งประเทศไทย
- 2) องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
- 3) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 4) บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

การเลือกหน่วยงานดังกล่าวมาเป็นกลุ่มตัวอย่างก็เนื่องมาจาก รัฐวิสาหกิจดังกล่าวเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีจำนวนพนักงานเกิน 10,000 คนขึ้นไป ซึ่งรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมี 8 แห่ง ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกรัฐวิสาหกิจที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด 4 อันดับแรก เท่านั้น ดังนั้น รัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็กจึงไม่ได้นำมาพิจารณาในงานวิจัยครั้งนี้

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการสื่อสาร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในรัฐวิสาหกิจที่มีต่อตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ไปในทางบวก คือ ข่าวสารที่แสดงภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป การให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศการสื่อสาร การสื่อสารในระดับเดียวกัน คุณภาพของสื่อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาพรวมขององค์การโดยทั่วไป หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลขององค์การในด้านนโยบาย เป้าหมาย การเปลี่ยนแปลงในองค์การผลกำไรและภาวะการเงิน ตลอดจนความสำเร็จและความคดค่าขององค์การ
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความคิดเห็น และสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลทางด้านความก้าวหน้าในงานพนักงานใหม่ นโยบาย และเป้าหมายในแผนงานที่สังกัด ลักษณะงาน ตลอดจนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ส่วนตัว งานและวิธีที่พนักงานได้รับการยอมรับโดยองค์การ

4. บรรยากาศการสื่อสาร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่มีการตั้งใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะนำไปสู่ผลงานตามเป้าหมาย

5. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร อย่างไม่เป็นทางการระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน หรือที่มีระดับเท่าเทียมกัน

6. คุณภาพของสื่อ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสื่อและช่องทางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับพนักงานในองค์กร

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นที่พนักงานแต่ละคนได้รับจากการติดต่อสื่อสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการจากผู้บังคับบัญชา

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในด้านการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ ตลอดจนการวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ ของพนักงานที่มีสถานภาพเป็นหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชามีต่อพนักงานระดับรองลงมา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกจากการประเมินประสบการณ์ในงานของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้เป็นไปในทางบวก คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ และความมั่นคงในงาน

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคิดเห็น และสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทางด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ด้อยอาศัยทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตัวเอง มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนปฏิบัติงานในลักษณะที่สูงกว่าอำนาจหน้าที่

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามความพึงพอใจของพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับความชัดเจนในนโยบายขององค์กร ระบบการทำงาน สายการบังคับบัญชา ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานในส่วนที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบ

7. การบังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามความพึงพอใจของพนักงานแต่ละคน เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การนิเทศงาน ตลอดจนเทคนิคการบังคับบัญชาของหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา

8. สภาพการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทางด้านสภาพของงาน เช่น สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

9. สถานะของอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอาชีพที่พนักงานปฏิบัติอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทางด้านความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในระบบการทำงาน การจัดระบบการประกันภัยและการประกันสังคมขององค์กรฯ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ที่มีต่อองค์กรของตนใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของรัฐวิสาหกิจของตน
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ หมายถึง รัฐวิสาหกิจที่มีจำนวนพนักงานและลูกจ้าง 10,000 คนขึ้นไป โดยอ้างอิงถึงการแบ่งขนาดของรัฐวิสาหกิจจากงานวิจัยของ กรรณิการ์ ไตรส ซึ่งศึกษา

เรื่องกระบวนการสัมภาษณ์เพื่อการจ้างงานขององค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พ.ศ.2540 ได้แบ่งขนาดของรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 ขนาด คือ

- ก. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก มีพนักงานและลูกจ้าง 1-999 คน
- ข. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง มีพนักงานและลูกจ้าง 1,000-9,999 คน
- ค. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีพนักงานและลูกจ้าง 10,000 คนขึ้นไป

องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงาน และการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

ปัจจัยบุคคล หมายถึง สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานขององค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการสื่อสารกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในองค์การ เพื่อยังผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการสื่อสารเพื่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ
2. ผลจากงานวิจัย ก่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนา ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารองค์การ ตลอดจนพนักงานในองค์การปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะยังผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
3. งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ทางด้านนิเทศศาสตร์ในด้านการบริหารองค์การโดยอาศัยการสื่อสารเป็นตัวอธิบาย