Scan

# ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

นางยิ่งยงศ์ ไชยทา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

# The Organizational Commitment of Factory Employees of Surabangyikhan Distillary Company Limited

**Mrs.Yingyong Chaiyata**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

| | |
|---|---|
| **หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** | ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด |
| **ชื่อและนามสกุล** | นางยิ่งยงศ์ ไชยทา |
| **แขนงวิชา** | บริหารธุรกิจ |
| **สาขาวิชา** | วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| **อาจารย์ที่ปรึกษา** | รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ |

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิสิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 18 เดือน ธันวาคม พ.ศ 2551

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด
**ผู้ศึกษา** นางยิ่งยงศ์ ไชยทา **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
**อาจารย์ที่ปรึกษา**รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2551

## บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ( 1 ) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ( 2 ) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด และ ( 3 ) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

ในการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จำนวน 591 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้นได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า ( 1 ) พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.23 ) ( 2 ) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในรายด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟ่าเท่ากับ0.05 ( 3 )ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์เนื้อหาสาระโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขันจำกัดควรจัดโครงการกิจกรรมทัศนศึกษานำเที่ยว โรงงานในเครือและโรงงานอื่นเป็นหมู่คณะทั้งโรงงาน การจัดกิจกรรมโครงการแข่งขันกีฬาสีและโครงการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันเหมือนในอดีตที่เคยดำเนินการเพื่อเพิ่มความสามัคคีระหว่างพนักงาน เพิ่มพูนความรู้และเพิ่มสวัสดิการช่วยค่าครองชีพแก่พนักงาน

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานโรงงาน บริษัทสุราบางยี่ขันจำกัด

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่ง พรทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระที่ให้คำปรึกษาคำแนะนำและมีส่วนผลักดันให้ผู้วิจัยเกิดความพยายาม มุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องจนสามารถทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทให้ความรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทำให้ผู้วิจัยได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำราและเอกสารต่างๆที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนและส่งเสริมในการทำวิจัยตลอดจนผู้บริหารบริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด (มหาชน ) ทั้ง 3 ท่าน คุณเดชพงศ์ กาญจนลักษณ์ คุณเฉลิม พรรัชกิจ และคุณนพพร ทองสร้อยที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขันจำกัดทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณสำหรับน้ำใจ กำลังใจและความช่วยเหลือจากพี่ๆน้องๆและเพื่อนๆทุกคน โดยเฉพาะรุ่น MBA 6 ที่มีให้กันตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ด้วยกันจนทำให้ผู้วิจัยสามารถฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคทั้งมวลลงได้ด้วยดีและสุดท้ายขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัวไชยทาที่เป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่ บุพการีและผู้มีพระคุณทุกท่านที่เป็นที่เคารพยิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ยิ่งยงศ์ ไชยทา

ตุลาคม 2551

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 4

กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 4

สมมติฐานการวิจัย ..... 5

ขอบเขตการวิจัย ..... 5

นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ..... 6

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ..... 7

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ..... 7

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ..... 7

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ..... 10

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ..... 13

ลักษณะการบริหารงานของโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขันจำกัด ..... 17

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ..... 23

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 29

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 30

การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 31

การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 32

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 34

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ..... 34

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ..... 37

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 42
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ ..... 52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 56
สรุปการวิจัย ..... 56
อภิปรายผล ..... 62
ข้อเสนอแนะ ..... 65
บรรณานุกรม ..... 68
ภาคผนวก ..... 72
ก โครงสร้างการบริหารงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขันจำกัด ..... 73
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ..... 76
ค แบบสอบถาม ..... 78
ประวัติผู้ศึกษา ..... 85

# สารบัญตาราง

หน้า


ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ..... 30

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ..... 35

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับ ..... 38

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ..... 39

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ..... 40

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน ..... 42

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ ..... 44

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ..... 45

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม สถานภาพสมรส ..... 46

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา ..... 47

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 48

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 49

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ..... 50

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม อายุงาน ..... 51

ตารางที่ 4.14 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ..... 52

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ ..... 53

# สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 4

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


กรกฎ ผลพานิช ( 2540 ) " ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน ) " วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิ่งพร ทองใบ ( 2547 ) " สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ " ใน*ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 ตอนที่ 1.1 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ ( 2548 ) *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล* สืบค้นจาก http://www.watpon.com /spss เข้าใช้เมื่อ 3 กันยายน 2551

ธานินทร์ ศิลป์จารุ ( 2548 ) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* กรุงเทพมหานคร บริษัท วี. อินเตอร์ พริ้น จำกัด

บริษัท ไทยเบฟเวอเรจจำกัด ( มหาชน ) (2548 ) " ร่างหนังสือชี้ชวนสำหรับการเสนอขายต่อประชาชนทั่วไปและผู้ซื้อหลักทรัพย์เบื้องต้นในต่างประเทศ"

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ ( 2547 ) " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทสหฟาร์มจำกัด " วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารธุรกิจสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พสุ เดชะรินทร์ ( 2550 ) ในสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย "HRกับการพัฒนาองค์การสู่ High Performance Organization" เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2550 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพ หน้า 16-17

ภัทรา แสงอรุณ ( 2543 ) " การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา " วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภรณี กีรติบุตร ( 2529 ) *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

วิโรจน์ สว่างเถื่อน ( 2547 ) " ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน )" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วิไลวรรณ สารีกุล ( 2549 ) " ความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (โรงงานหัวหมาก ) "ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต ( พัฒนาสังคม ) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ( 2550 ) *HRกับการพัฒนาองค์การสู่ High Performance Organization* เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ วันที่ 15-16 พฤศจิกายน 2550 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพ หน้า 23-32

สุรัสวดี สุวรรณเวช ( 2549 ก ) "การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ "ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ( การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ )โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สวนีย์ แก้วมณี ( 2549 ) *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ( Employee Engagement )* คน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ ปีที่ 27 ฉบับที่ 3 / 2549 หน้า 10-16

อัจฉราวดี จุติสมวาร ( 2547 ) " ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนธนชาติจำกัด (มหาชน )"วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Allen,N.J. and Meyer J.P.( 1990 ) "The measure and Antecedents of Affective ,Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment " Journal of Occuptional Psychology

Buchanan,Bruce. ( 1974 ) "Government Managers,Business Executives and Organization Commitment." *Public Administrative Review.*

Eisenberger, R. and other. ( 1990 ) " Percevied Organizational Support and Employee Dilligence, Commitment,and Innovation " Journal of Applied Psychology

Glisson Charles and Durick, Mark. ( 1988 ) " Predictors of Job Satisfaction and OrganizationCommitment In Human Service Organization " *Administrative Science Quartery*

Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph , A. Alutto. ( 1978 ) " Personal and Role- Related Factors in the Development of Organizational Commitment " *Administrative Science Quartery*

Lincoln , James R. and Kalleberg , Ame L. ( 1990 ) " Culture , Control and Commitment " Cambrige : Cambrige University Press

Marsh , Robert, and Manari , Hiroshi. ( 1979 ) " Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study " *Administrative Science Quartery*

Mottaz , C.J. ( 1988 ) " Determinata of Organizational Commitment " Human Relations

Mowday , R.T; L.W. Porter, and R.W. Sterrs. ( 1982 ) " Employee- Organization Linkages : The Psychology of Commitment Absentism and turnover " New York : Academic Press.

Porter , Lyman W., Lawer , Edward E; and Hackman ,Richard M.Behavior ( 1975 ) " Organization New York " McGraw – Hill.

Steer , Richard M. ( 1977 ) " Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment " *Administrative Science Quartery*

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการแข่งขันที่รุนแรง และสภาพแวดล้อมของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาการเข้า-ออกจากงานของพนักงาน ไม่ใช่ปัญหาแปลก ไม่ใช่ปัญหาใหม่สำหรับทุกองค์กร แต่เป็นปัญหาที่สำคัญโดยเฉพาะเมื่อมีคนที่เก่ง ๆ มีความสามารถสูง ๆ ต้องลาออกไป เหตุผลสำคัญที่หลายองค์กรไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หายขาดได้ ก็เพราะว่า พนักงานมีความต้องการที่หลากหลาย และไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านผลตอบแทน ความก้าวหน้า ความท้าทาย และความต้องการมีประสบการณ์ที่หลากหลาย เป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียเงิน เวลา ในการฝึกอบรม พัฒนาพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญแต่พนักงานกลับลาออก และ นำความสามารถไปใช้กับองค์กรอื่น

ปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ สิ่งสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องทำ ได้แก่ การสำรวจว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และรู้สึกอย่างไรต่อองค์กรเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน เพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้องค์กรของตนบรรลุตามนโยบายและเป้าหมาย ผู้นำองค์กรชั้นนำ ได้นำผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศปัจจัยหลักนอกจากการมียุทธศาสตร์ ( Strategy ) ที่ดีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ข้อมูล ความรู้ต่างๆที่ใช้ในการตัดสินใจ Performance Management เรื่องของตัวชี้วัดโดยเชื่อมโยงไปถึงผลตอบแทน แรงจูงใจ และLeadership แล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ขีดสมรรถนะของบุคลากร ( Competencies ) ในองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ( พสุ เดชะรินทร์ , 2550 : 6-7 ) การสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรต้องเริ่มจากแนวคิดในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ในปัจจุบันให้

ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิผลของการบริหารงาน ( Result Oriented ) โดยใช้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสิ่งชี้วัดผลการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการขององค์การ การคำนวณประสิทธิภาพคำนวณจากอัตราส่วนมูลค่าของผลที่ได้ จากการดำเนินงาน ( Output ) ซึ่งวัดจากมูลค่าที่เป็นตัวเงินของสินค้าและบริการกับมูลค่าของปัจจัยนำเข้า ( Input ) ซึ่งวัดเป็นมูลค่าต้นทุนของวัตถุดิบ แรงงานคน และค่าใช้จ่ายในการผลิต จะเห็นได้ว่าหากมีการควบคุมต้นทุนแรงงานให้มีความเหมาะสมหรืออยู่ในอัตราต้นทุนที่ประหยัดได้จะมีความสัมพันธ์โดยตรงที่ทำให้ประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ ในทำนองเดียวกัน การคำนวณประสิทธิผลซึ่งคำนวณจากอัตราส่วนมูลค่าของผลที่ได้ที่เกิดขึ้นจริง ( Actual Output )กับมูลค่าของผลที่ได้จากการวางแผนไว้ ( Planned Output ) ก็แสดงถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์กับความมีประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่ได้เกิดขึ้นจริง จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีส่วนช่วยเหลือ ( contribution ) ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์การมีผลิตภาพ ( productivity )สูงขึ้น ( กิ่งพร ทองใบ , 2547 : 5-7 )

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งวัตถุประสงค์ไว้เป็นการนำความสำเร็จมาสู่องค์การ หน่วยงานต่างๆจึงพยายามหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพยายามหาวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การและพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ วิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงานไว้กับองค์การคือการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ( สวนีย์ แก้วมณี , 2549 : 12 ) การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์การกำลังดำเนินการไปในทิศทางใดและรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์การ สิ่งต่างๆเหล่านี้ก็จะเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวมและในระยะยาว ( สวนีย์ แก้วมณี , 2549 : 11 ) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การในทางกลับกันหากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนได้รับการดูแลที่ไม่ดีหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าต่อองค์การเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานอย่างไม่มีความกระตือรือร้นก็จะลาออกไปในที่สุดแต่อีกแง่หนึ่งพนักงานหรือสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแต่ยังคงทำงานอยู่ผลเสียก็จะตกอยู่กับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเนื่องจากผลงานที่ได้ไม่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดน้อยลงในขณะที่ต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนและสวัสดิการดังนั้นในหลายๆองค์การจึงพยายามหาความต้องการหรือ

ความคาดหวังของพนักงานที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานรักและผูกพันในองค์การพร้อมทั้งใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ โดยเชื่อว่าคนหรือพนักงานในองค์การนั้นๆ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก คนจะทำงานได้ดีเมื่อมีความพึงพอใจ ความรักในงานและความศรัทธาต่อองค์กรจึงจะทำให้มีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้องค์การ ( วิไลวรรณ สารีกุล , 2549 : 1 )

โรงงานของบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดเป็นโรงงานที่มีการก่อตั้งมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 1 ริมคลองบางกอกน้อย ทำการผลิตเครื่องดื่มประเภทสุราทุกชนิด เป็นโรงงานของรัฐบาลโดยความดูแลของกรมโรงงานอุตสาหกรรมแต่ให้เอกชนประมูลเช่าสิทธิในการผลิตเป็นระบบผูกขาด เมื่อผลิตภัณฑ์สุรามียอดการจำหน่ายที่เพิ่มมากขึ้นรัฐบาลจึงมีนโยบายขยายกำลังการผลิตประกอบทั้งเกิดปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อม จึงมีการก่อสร้างโรงงานเพิ่มขึ้นที่จังหวัดปทุมธานี ต่อมารัฐบาลได้ ปิดโรงงานแห่งที่ 1 ดั้งเดิมเพื่อนำพื้นที่บางส่วนสร้างสะพานพระราม 8 เหลือเพียงโรงงานใหม่แห่งที่ 2 ใน ปี พ.ศ. 2543 รัฐบาลมีนโยบายเปิดเสรีการค้าสุราโรงงานแห่งนี้จึงถูกประมูลและเป็นสิทธิขาดของเอกชนภายใต้การบริหารของบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด พนักงานที่มีอยู่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานขององค์การ ปัจจุบัน เป็นโรงงานที่มีบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ ( มหาชน )เป็นผู้ถือหุ้น 100 % ในประเทศไทยนับว่าเป็น บริษัทที่มีส่วนครองทางการตลาดในเครื่องดื่มประเภทสุราที่มากที่สุดและมีกำลังการผลิตที่มากที่สุด ใน การจัดการด้านบุคลากรพนักงานที่อยู่ในโรงงานเป็นพนักงานที่อยู่กับองค์การมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงงานและพนักงานที่เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่างอัตราการออกจากงานมีน้อย แต่ขณะนี้อายุของพนักงานอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันซึ่งเมื่อถึงเวลาปลดเกษียณจะมีจำนวนพนักงานแต่ละรุ่นออกจากงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันการเจริญเติบโตภายใต้สภาวะที่มีการแข่งขัน จะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้อยู่อย่างมั่นคง การดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคนในองค์กร หากคนในองค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและเข้าถึงเป้าหมายในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองได้ บุคคลนั้นจะเกิดความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กรและประสงค์จะทำงาน ในองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรนี้มีความเกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงใคร่ศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานโรงงานสุราบางยี่ขันจำกัด เพื่อสำรวจและวัดระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อบริษัท ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลงานที่ได้นั้นจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานต่างๆขององค์กรอีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การซึ่งจะก่อให้เกิด

ความผูกพันอีกทั้งยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

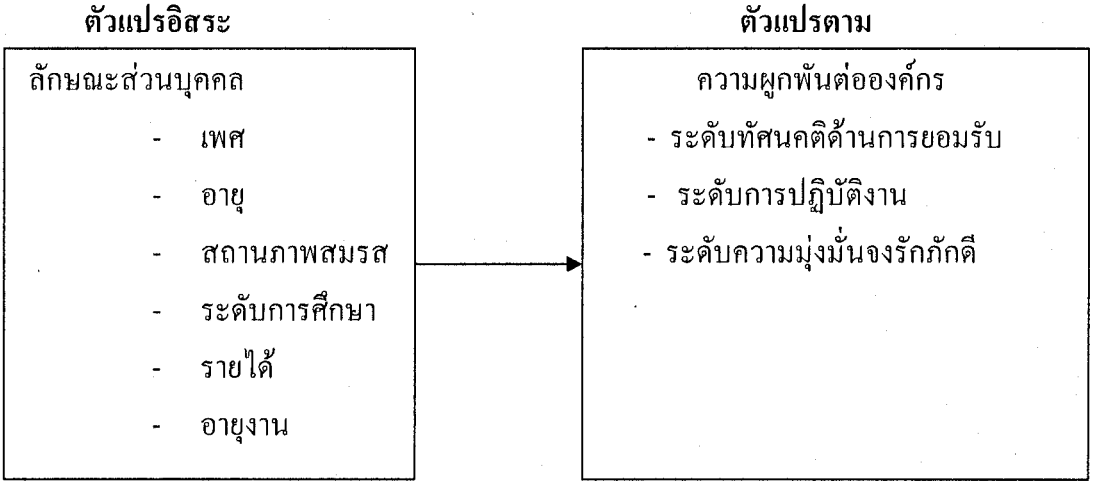
**2.1** เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

**2.2** เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

**2.3** เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1.1




ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 4. สมมติฐานการวิจัย

**4.1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

**4.2** พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

**5.1** **ด้านระยะเวลา** เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ จึงขอกำหนดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2551- 30 กันยายน 2551 โดยจะทำการเก็บข้อมูลในช่วงปลายเดือนสิงหาคม 2551

**5.2** **ด้านประชากร** การศึกษาจะทำเฉพาะพนักงานโรงงาน บริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ในช่วงการวิจัย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 591 คน โดยจะทำการสุ่มตัวอย่าง ตาม ขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05จำนวน 239 ตัวอย่าง

**5.3** **ด้านเนื้อหา** การวิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบแนวคิด ที่กำหนดไว้เท่านั้น

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1** **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ทัศนคติในด้านการยอมรับ เห็นด้วยในวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การ การนำไปปฏิบัติในงาน และความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์การ

**6.2** **พนักงาน** หมายถึง พนักงานในโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 591 คน

**6.3** **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานโรงงานบริษัทบางยี่ขัน จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ อายุงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**7.1** ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

**7.2** ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

**7.3** เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไปที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

# บทที่ 2
# วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำการวิจัยโดยจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะการบริหารของโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขันจำกัด
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

## 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการบริหารจัดการ ทำให้ตัวแปรเรื่องความผูกพันต่อองค์กร หรือความผูกพันในงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้รับความสนใจศึกษาเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปใช้ในการวางแผนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญมีดังนี้

**ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร**

Porter และคณะ ( 1974 : 604 ) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการคือ

1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Buchanan ( 1974 : 533 )ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร ( Identification ) หมายถึงการยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2) ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร ( Involvement )หมายถึงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( Loyalty )หมายถึงการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

C . A. O 'Reilly and D.F. Calldwell ( 1981 : 597 – 616 ) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน( Job involvement ) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1 ) ความยินยอมทำตาม ( Compliance ) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่าง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่นๆหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ

2 ) การยึดถือองค์กร ( Indentification ) คือการที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3 ) การซึมซับค่านิยมขององค์กร ( Intermalization ) คือการที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

E.F. Mckenna ( 2000 : 282 ) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคลในการเห็นว่างานเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาทำอยู่

ภรณี กีร์ติบุตร ( 2529 : 94 อ้างใน สุรัสวดี สุวรรณเวช , 2549 ก : 27 ) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1)ความผูกพันเป็นทางการ ( Formal Attachment ) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก ( Commitment )หมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจ

อย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

วีระ วีรธรรมสาธิต ( 2532 : 20 ) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ ( 2547 : 9 ) ความผูกพันเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นจะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายเมื่อศึกษาในแง่ของการบริหารและการจัดการซึ่งมุ่งเน้นด้านพฤติกรรมของคนใน องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติของบุคคลต่อองค์กรในฐานะที่องค์กรคือหน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความหมายเดียวกันกับคำว่าความผูกพันในงาน ซึ่งหมายถึงทัศนคติของบุคคลในด้านการเห็นด้วย การยอมรับในวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร การนำกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติและความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ( 2550 : 24 ) ได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรโดยนำเอาความหมายที่ The Gallup Organization ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึงระดับความตั้งใจและความกระตือรือร้น ( Passionate )ในงานของตน ซึ่งหากองค์กรมีบุคคลกลุ่มดังกล่าวมากก็จะช่วยเพิ่มระดับของผลผลิต เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดีและช่วยเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์กรได้ และ Development Dimension International หรือ DDI ก็ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากความสุขของพนักงาน ( People enjoy ) และความเชื่อ ( Believe )ในสิ่งที่พวกเขาได้ทำและรับรู้ถึงคุณค่า ( Value ) ในสิ่งนั้น พนักงานมีความสุขมีความพอใจและพึงพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำเมื่องานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนมีอยู่ พนักงานมีความเชื่อเมื่อได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องานต่อองค์กรและต่อสังคมโดยรวม นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพัน และการรับรู้ถึงคุณค่าเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป ไม่ว่ารางวัลนั้นจะมีรูปแบบ

ทั้งในรูปของตัวเงิน สวัสดิการ และแผนการท่องเที่ยว เป็นต้น หรือบางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้างานโดยการบอกถึงสิ่งที่เขาทำลงไปนั้นว่ามีคุณค่าและประโยชน์มาก พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาตามลำดับ **สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลในด้านการยอมรับตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป**

**ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรนับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ดังความเห็นของนักวิชาการต่อไปนี้

Hrebiniak L. and Alutto J. ( 1971 : 555 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดื่อน , 2547 : 13 )เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกาย และสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่อยากที่จะละทิ้งหรือออกจากองค์การ

Buchanan ( 1974 : 74 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ , 2547 : 10 ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรเนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรคือช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันของสมาชิกในองค์กรจะเป็นสิ่งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้ด้วย

Steers ( 1977 : 46 อ้างถึงใน พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ , 2547 : 10 ) ได้ ระบุความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ

1) สามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า- ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่ใดแง่หนึ่งของงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความรู้สึกที่มั่นคง
2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3) เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิผลขององค์กร

Allen and Meyer ( 1990 : 1 – 18 อ้างถึงใน ภัทรา แสงอรุณ , 2543 : 13 – 14 ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจ ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนา ( Want ) ของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรหากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงเขาก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงานต่อไปในองค์กรเนื่องจากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับการเลือกออกไปจากองค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแบบนี้สูง เขาจะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็น ( Need ) หรือการขาดโอกาสทางเลือก
3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเกิดจากความรู้สึกของบุคคลว่าเขาควรจะ ( Ought ) อยู่ทำงานกับองค์กรนั้นต่อไปเป็นเรื่องของจรรยาบรรณหรือจิตสำนึกว่าเขาควรจะทำงานอยู่ในองค์กรเดิมมากกว่าย้ายออกไปจากองค์กรนั้น

ภรณี กีรติบุตร ( 2529 : 97 ) ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง

มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมากเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ความรู้สึกผูกพันทำให้บุคคลรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สุกานดา ศุภคติสันต์ ( 2540 : 18 – 20 อ้างใน วิไลวรรณ สารีกุล , 2549 : 14 )ได้กล่าวถึงถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1) อัตราการขาดงาน ( Absenteeism ) พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะแสดงความเฉื่อยชา หรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ
2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ( Turnover ) ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า
3) ผลการปฏิบัติงาน ( Job Performance ) พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันในองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงผลักดันในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรจึงพร้อมจะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
4) การบรรลุเป้าหมายองค์กร ( Organizational Goal Attainment ) พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรจะมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร

5) สุขภาพของพนักงาน ( Employee Health ) จากการศึกษาของ The Gallup Organization ในการสอบถามพนักงานในอเมริกาเรื่องผลกระทบของงานในด้านสุขภาพ โดยถามถึงงานในปัจจุบันว่ามีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตอย่างไร ผลการศึกษาสรุปได้ว้า งานที่ทำอยู่นั้นมีผลกระทบทางด้านสุขภาพร่างกายและสุขภาพใจ และความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพัน ( Engaged ) และไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged ) โดยพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีกว่าเพราะมีความผูกพันในงานที่ทำและในงานที่ตนทำนั้นพึงพอใจตรงกันข้ามกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพันที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้สุขภาพจิตเสียไม่อยากทำงานหรือทำงานผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ยังผลให้สุขภาพกายเสียด้วย ( สุรัสวดี สุวรรณเวช , 2549 ก:58-59 )

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่ได้นำเสนอมาตามลำดับ **สรุปได้ว่า มีการยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลองค์การ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การสูงตามด้วย ตลอดทั้งมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป ดังนั้น การที่ผู้บริหาร เสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้**

## 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันจึงมีการศึกษาและ จากการค้นคว้าและวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญมีดังนี้

### 1.3.1 แนวคิดของ Allen and Meyer

ออเลนและเมเยอร์ ( Allen and Meyer , 1990 : 1-18 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเถื่อน , 2547 : 15 - 16 ) ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน

1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาด หรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือกโดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวพันกับการอยู่หรือออกไปจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

2.1 อายุ

2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ( Organizational Socialization )

### 1.3.2 แนวคิดของสเตียร์และคณะ

สเตียร์และคณะ ( Steers and other , 1983 : 433-434 อ้างถึงใน นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ , 2549 : 10 – 11 ) มีแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของงาน ( Job Characteristic ) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันได้แก่

( 1 ) งานที่มีความชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การเช่นมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน บุคลากรจะรู้ถึงขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น

( 2 ) งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานหลากหลายจะทำให้ไม่เบื่อหน่ายในงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามความสามารถหลายด้าน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน

( 3 ) งานที่มีลักษณะท้าทาย เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จในงาน

( 4 ) งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมที่จะต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

( 5 ) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การได้มีโอกาสสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความหลากหลายนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาในงาน

( 6 ) งานที่มีความอิสระ บุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่โดยมีขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรของตนเองมากที่สุด

2) ลักษณะส่วนบุคคล ( Personal Characteristics )

( 1 ) อายุ ผู้ที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร และมีความรู้สึกว่าตนเองเมื่อมีอายุมากจะไม่เป็นที่ต้องการของคนอื่นโดยการรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่จะรับบุคลากรที่มีอายุน้อยไม่รับผู้ที่มีอายุมากบุคลากรที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม

( 2 ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา เพื่อการปฏิบัติงานในองค์กร สะสมความรู้ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้นถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

( 3 ) ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานที่บุคลากรประสบความสำเร็จในงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้นทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะองค์กรทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

( 4 ) การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงเนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงมีข้อมูล วุฒิการศึกษา ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจทำให้มีข้อมูลต่อรองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

3 ) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ( Job Experience )

( 1 ) ความสำคัญของตนเองในองค์กร ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร มีการมอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เขาจะเกิดความรู้สึกยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร

( 2 ) ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรได้ทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรแล้ว แน่นอนย่อมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำลงไป เช่น ค่าตอบแทน คำชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

( 3 ) เจตคติของกลุ่มในองค์กร เจตคติของกลุ่มในองค์กรมีผลต่อการทำให้บรรยากาศในองค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกันออกไป ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มในองค์กรดีไปด้วย ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีมีผลทำให้มีความรู้สึกอยากจะอยู่กับองค์กรต่อไป

( 4 ) ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้

### 1.3.3 แนวคิดของDunham , Grube and Castaneda

Dunham , Grube and Castaneda ( 1994 : 37 ) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น **ผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะของปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีหลายตัวเช่น ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน เป็นต้น แต่ลักษณะรวมที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานเท่านั้น**

## 2. ลักษณะการบริหารของโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

### 2.1 ประวัติโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

การบริโภคสุราของไทยมีมาไม่ต่ำกว่า 5,000 ปี ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่ปรากฏที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนและจังหวัดอุดรธานี และไม่มีหลักฐานระบุแน่ชัด เกี่ยวกับความเป็นมาของสุราในไทย โดยมีจารึกภาษาเขมร (อายุระหว่าง พ.ศ.16 – 18) กล่าวว่า มีการใช้สุราในการประกอบพิธีกรรม ซึ่งต่อมาอุตสาหกรรมสุราไทยได้กำเนิดขึ้นประมาณสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ปฐมบรมราชจักรีวงศ์ โดยมีโรงงานสุราแห่งแรกคือโรงงานบางยี่ขัน 1 ตั้งอยู่ที่ปากคลองบางยี่ขัน ริมแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันตกในท้องที่แขวงบ้านปูน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในโบราณสมัยโรงงานสุราบางยี่ขันเป็นสมบัติของนายอากรซึ่งได้รับอนุญาตจากรัฐบาลให้ทำการผูกขาดผลิตสุราออกจำหน่ายในกรุงเทพมหานครซึ่งอาจรวมถึงหัวเมืองที่อยู่ติดต่อใกล้เคียงด้วย และเป็นแหล่งรายได้ของรัฐมาโดยตลอด

ปี พ.ศ. 2457 โรงงานฯก็ตกเป็นสมบัติของแผ่นดินโดยบทบัญญัติของกฎหมายสุรากรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังได้เป็นผู้ปกครองดูแลโรงงานนี้มาตลอด และโอนเป็นของกระทรวงอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2485 กลุ่มเอกชนผู้รับสัมปทานรายแรกคือบริษัทสุรามหาคุณ โดยต้องจ่ายผลตอบแทนให้กับรัฐจนถึงปี พ.ศ. 2522 นอกจากนี้กลุ่มสุรามหาคุณยังได้รับสัมปทานของโรงงานสุรากรมสรรพสามิต 32 เขตโดยเป็นผู้ผูกขาดในธุรกิจแต่เพียงผู้เดียว สามารถผลิตสุราขาว 28 ดีกรีและสุราสีแบบวิสกี้จำหน่ายในเฉพาะเขตของตน กลุ่มสุรามหาคุณได้ร่วมกับกลุ่มนายเจริญ สิริวัฒนภักดีและกลุ่มตระกูลล่ำซำและเตชะไพบูลย์ ผลิตสุราและเสียภาษีแบบเหมาในอัตราประกันรายได้ขั้นต่ำแก่รัฐ โดยจะได้รับสิทธิพิเศษคือจะมีนโยบายปกป้องผู้รับสัมปทานสุรา

ปี พ.ศ. 2522 สัมปทานของโรงงานสุราบางยี่ขัน จำกัดหมดลงโดยมีผู้รับสัมปทานกลุ่มใหม่คือบริษัทสุรามหาราษฎร์ที่แยกตัวออกมาจากบริษัทสุรามหาคุณเดิมเนื่องจากเกิดการขัดผลประโยชน์กัน ส่วนบริษัทสุรามหาคุณเดิมได้ตั้งชื่อบริษัทใหม่เป็นบริษัทสุราทิพย์ก็ได้ประมูลโรงงานสุรากรมสรรพสามิตในปี พ.ศ. 2525 และสร้างโรงงานใหม่ขึ้น 12 โรง ทำให้ในช่วงเวลานั้นเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่ในที่สุดในช่วงปี 2527-2529 เศรษฐกิจหดตัว ทั้ง 2 บริษัทจึงมีการขาดทุนอย่างมาก

ปี พ.ศ. 2530 รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะให้ทั้ง 2 กลุ่มรวมตัวกัน เพราะธนาคารเจ้าหนี้เกรงว่าทั้ง 2 บริษัทนี้จะไม่สามารถใช้หนี้ได้ และรัฐอาจจะขาดรายได้จากภาษีสุรา โดยรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาให้ผลิตและจำหน่ายสุราได้ทั่วประเทศ ผลของการรวมตัวดังกล่าวทำให้เกิดกลุ่มผู้รับสัมปทานผูกขาดแต่ผู้เดียว โดยในปี 2541 นายเจริญ สิริวัฒนภักดี เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ของกลุ่มสุราทิพย์และกลุ่มสุรามหาราษฎร์ซึ่งเป็นบริษัทในเครือภายใต้ชื่อบริษัทแสงโสม

ปี พ.ศ. 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติให้การผลิตและจำหน่ายสุราเป็นไปโดยเสรี เป็นต้นมาจวบจนปัจจุบันก็ยังไม่มีผู้ประกอบการรายใหม่เกิดขึ้นจริงแม้แต่เพียงรายเดียว เนื่องด้วยประกาศของกระทรวงการคลังและประกาศของกระทรวงอุตสาหกรรมที่ออกมาตามนโยบายเสรีทั้ง 2 ฉบับได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เป็นการกีดกันผู้ผลิตรายใหม่มิให้สามารถเข้ามาดำเนินการแข่งขันกับเอกชนรายเก่าได้อย่างเสรีและเป็นธรรม ซึ่งเงื่อนไขในการผลิตสุรากลั่นจำพวกสุราขาวหรือเหล้ากลั่นพื้นบ้านที่มีส่วนแบ่งของตลาดสูง เพราะชาวบ้านนิยมดื่มนั้นได้กำหนดเงื่อนไขเป็นพิเศษว่า

- ผู้ผลิตต้องมีขนาดกำลังการผลิตขั้นต่ำวันละ 90,000 ลิตร หรือประมาณ 120,000 ขวด/วัน
- ต้องมีพื้นที่ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 350 ไร่
- ต้องอยู่ห่างกันจากแม่น้ำลำคลองสาธารณะไม่น้อยกว่า 2 กิโลเมตร

เงื่อนไขดังกล่าวจึงเอื้อแก่นายทุนขนาดใหญ่ที่ดำเนินการผลิตในปัจจุบันแต่เพียงผู้เดียว ส่งผลให้ระบบตลาดสุราจึงยังคงผูกขาดอยู่เช่นเดิม ต่างแต่เพียงว่าในอดีตเป็นการผูกขาดโดยรัฐหรือสัมปทานจากรัฐ ซึ่งรัฐจะได้รับค่าสัมปทาน แต่ปัจจุบันเป็นการผูกขาดโดยเอกชน ทั้งยังได้รับการปกป้องคุ้มครองโดยกฎเกณฑ์ของรัฐ โดยที่รัฐมิได้รับค่าสัมปทานเลย

โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน 2 จำกัด ก่อตั้งขึ้นตามส่วนหนึ่งของสัญญาสัมปทานการผลิตสุราระหว่างกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกับบริษัท สุรามหาราษฎร จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2523 มีระยะเวลาสัมปทาน 15 ปี สิ้นสุดสัญญาในปี พ.ศ. 2537 ได้ก่อสร้างโรงงานผลิตสุราแห่งใหม่นี้บนที่ดิน 267 ไร่ 3 งาน 3 ตารางวา ที่ ตำบล บางคูวัด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี แล้วยกกรรมสิทธิ์ให้แก่ทางราชการ ประกอบติดตั้งเครื่องจักรเครื่องอุปกรณ์การผลิตแอลกอฮอล์และสุราซึ่งเป็นของใหม่ไม่เคยผ่านการใช้งานรวมทั้งระบบกำจัดน้ำเสียตลอดจนบ้านพักพนักงานและคนงานของโรงงานกับสิ่งปลูกสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ในสัญญาได้กำหนดให้สร้างโรงงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2524 โดยมีกำลังการผลิตคิดเป็นแอลกอฮอล์ในขั้นต้นไม่ต่ำกว่าวันละ 180.000 ลิตร หรือปีละ 54 ล้านลิตร และต่อมาได้ขยายกำลังการผลิตเป็นวันละ 270,000 ลิตร หรือปีละ 81 ล้านลิตร ก่อนสิ้นปี พ.ศ. 2537 หลังสิ้นสุดสัญญาได้รับการอนุมัติให้ต่ออายุสัมปทานต่อไปอีก 5 ปี จนถึงปี พ.ศ. 2542 ต่อจากนั้นบริษัท สราญชัย จำกัด ซึ่งภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้ประมูลซื้อโรงงานแห่งนี้พร้อมเครื่องหมายผลิตภัณฑ์ จากกระทรวงอุตสาหกรรมในปลายปี พ.ศ. 2542 และได้ดำเนินกิจการต่อมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543

วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2546 บจม. ไทยเบฟเวอเรจ ได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทมหาชนจำกัดด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 20,000 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจการลงทุนโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น ได้เข้าถือหุ้นในบริษัทต่างๆที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวข้องกับการผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และไม่ใช่แอลกอฮอล์ แอลกอฮอล์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์พลอยได้อื่นๆรวมทั้งธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

วันที่ 30 มิถุนายน 2548 บจม. ไทยเบฟเวอเรจถือหุ้นในกลุ่มธุรกิจสุราซึ่งประกอบด้วยบริษัทย่อยจำนวน 28 บริษัท เป็นเจ้าของและผู้ดำเนินกิจการโรงงานสุราจำนวน 16 โรงงานหนึ่งในนั้นคือโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด อัตราส่วนการถือหุ้นร้อยละ 100

วันที่ 30 พฤษภาคม 2549 บจมไทยเบฟเวอเรจได้จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ โดยผู้ถือหุ้นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของ บจมไทยเบฟเวอเรจ คือคุณเจริญ สิริวัฒนภักดี ครอบครัว และบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งถือหุ้นจำนวนประมาณร้อยละ 64.94 ของเงินทุนที่เรียกชำระแล้ว (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2550) หุ้นส่วนที่เหลือถือโดยกลุ่มนักลงทุน ผู้ลงทุนสถาบัน และนักลงทุนรายย่อย บจมไทยเบฟเวอเรจ หรือ ไทยเบฟ ไม่เพียงแต่เป็นผู้ผลิตเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์

ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย แต่ยังเป็นผู้ผลิตที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยร้อยละ 96.4 ของรายได้บริษัทมาจากธุรกิจในประเทศไทย

## 2.2 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด ( มหาชน ) มีวิสัยทัศน์และพันธกิจดังนี้

### วิสัยทัศน์องค์กร

" เป็นบริษัทผลิตเครื่องดื่มระดับแนวหน้าโดยมุ่งเน้นที่ความเป็นเลิศเชิงพาณิชย์ ความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพสินค้า ให้อยู่ในระดับพรีเมี่ยม และความเป็นมืออาชีพ "

### พันธกิจ

ประสาน "สัมพันธภาพ" กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญกับบริษัทในทุกๆด้าน โดยมอบคุณค่าที่สำคัญ 6 ประการ

- มอบผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงสุดให้ลูกค้าทุกกลุ่ม
- ให้บริการอย่างมืออาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้แทนจำหน่าย
- ให้ความสำคัญเรื่องผลตอบแทนจากการลงทุนให้แก่ผู้ถือหุ้น ด้วยอัตราการเติบโตของรายได้และผลกำไรที่อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง
- เป็นแบบอย่างในด้านความเป็นมืออาชีพ ความโปร่งใส และการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาล
- มอบความไว้วางใจ อำนาจ และรางวัลแก่พนักงาน เพื่อสร้างความร่วมรับผิดชอบ
- ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม และสังคมท้องถิ่น

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด ( มหาชน ) ดังนั้น โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดจึงได้มีการกำหนดนโยบายคุณภาพและสิ่งแวดล้อมดังนี้

**นโยบายคุณภาพและสิ่งแวดล้อม**

โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานในกลุ่มบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมโดยที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นจะดำเนินกิจกรรมเพื่อคุณภาพตามมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพและคำนึงถึงความรับผิดชอบในด้านสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งมั่นจะปฏิบัติดังนี้

1. ผลิตสินค้ารวมทั้งการบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีความปลอดภัยเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าและรักษาสิ่งแวดล้อม
2. ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของทางราชการที่ได้ทำความตกลงไว้อย่างเคร่งครัด
3. รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของบริษัทให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตาม ISO 14001 : 2004
4. ป้องกันและควบคุมในด้านน้ำเสีย อากาศเสีย การจัดการของเสีย เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานโดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. พัฒนากระบวนการผลิตสินค้าและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
6. นำนโยบายมาเป็นกรอบในการทบทวนวัตถุประสงค์คุณภาพและสิ่งแวดล้อม
7. สร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานและพร้อมประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อมนี้แก่สาธารณะ

ทั้งนี้ บริษัทฯ และพนักงานทุกคนจะยึดมั่นในนโยบายคุณภาพพร้อมจะปฏิบัติตามข้อกำหนดของคู่มือคุณภาพและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งระเบียบและวิธีปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อให้นโยบายนั้นบรรลุผลภายใต้คำขวัญ “ ผลิตสินค้าดี มีมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับลูกค้าและรักษาสิ่งแวดล้อม ”

## 2.2 โครงสร้างองค์กรโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

โครงสร้างการบริหารงานในโรงงานมีการจัดโครงสร้างตามแผนผังการจัดโครงสร้างดังภาคผนวก ก การบริหารงานในโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ดำเนินงานภายใต้นโยบายของกรรมการผู้จัดการกลุ่ม บริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด มีผู้จัดการโรงงาน และ รอง / ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน เป็นผู้ดำเนินงานบริหารงาน ประกอบด้วยส่วน 4 ส่วน คือ ส่วนการผลิต ส่วน

วิศวกรรม ส่วนบริหาร และส่วนบัญชีการเงิน กำกับดูแลแผนก 14 แผนก คือ แผนกส่า แผนกกลั่น แผนกปรุงสุรา แผนกบรรจุ แผนกวิทยาศาสตร์ แผนกต้นกำลัง แผนกช่าง แผนกสิ่งแวดล้อม แผนกบุคคล แผนกธุรการ แผนกพัสดุ แผนกความปลอดภัย แผนกบัญชี และ แผนกการเงิน จำนวน พนักงานทั้งสิ้น 591 คน

การบริหารงานการวางแผนการผลิต โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด มีการดำเนินการตามแผนผังการผลิตดังภาคผนวก ข เมื่อได้รับคำสั่งซื้อมีการวางแผนการผลิตเพื่อจัดซื้อจัดจ้างตามความต้องการในการใช้วัตถุดิบประสานงานกับการผลิตและการควบคุมการผลิตในกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การหมัก การกลั่น การปรุง การบรรจุ จัดเก็บสินค้า และส่งมอบแก่ลูกค้า โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้จัดให้มีการดำเนินการบริหารด้วยระบบบริหารคุณภาพโดยได้มีการกำหนดกระบวนการบริหารและความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารทั้งองค์กรที่ชัดเจน จัดทำเอกสารให้นำไปปฏิบัติ และมีการตรวจสอบคุณภาพตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนถึงการส่งมอบผลิตภัณฑ์ ผู้บริหารของบริษัทฯได้แสดงความมุ่งมั่นด้วยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันสูงสุด ให้มีการรักษาระดับและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ดำเนินการผลิตตามเงื่อนไขข้อบังคับของกรมสรรพสามิตและข้อกำหนดอื่นๆ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมตลอดจนการดำเนินการด้านสุขลักษณะภายในโรงงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าผลิตภัณฑ์มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค ดังนั้นโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดจึงได้กำหนดนโยบายคุณภาพเพื่อประกาศให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำหนดการสื่อสารแบ่งเป็น 3 ระดับคือ การสื่อสารระดับนโยบายของบริษัท การสื่อสารระบบคุณภาพและสิ่งแวดล้อม และการสื่อสารภายในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดทำบอร์ด ป้าย การประชุม เอกสารเวียน เสียงตามสาย วารสาร และการสื่อสารทางสื่ออิเล็คโทรนิค เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดได้สำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรทุกระดับโดยรวบรวมจากงานในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อใช้ในการกำหนดพื้นฐานของการศึกษาและจำนวนบุคลากรในแต่ละลักษณะงาน จัดทำใบบรรยายลักษณะงานเพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและตรงตามความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานนั้น โดยหน่วยบุคคล แผนกบุคคล ส่วนการบริหารจะเป็นผู้ดำเนินการ พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานจัดให้มีการปฐมนิเทศน์ การฝึกอบรม กฎระเบียบของบริษัทฯ แนวทางการปฏิบัติงานและได้รับการสอนงาน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ประกอบทั้งจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น จัดงานนิทรรศการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความตระหนักและพนักงานได้รับทราบถึงความปลอดภัยในการทำงานและพนักงานได้มีส่วนช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อมของโรงงาน จัดให้มีคลินิคที่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่ประจำโรงงาน และมีแพทย์เข้ามาทุกวัน เพื่อให้พนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพเข้ารักษาได้ทันที จัดให้มีรถพยาบาลประจำโรงงานพร้อมด้วยอุปกรณ์ช่วยชีวิตเบื้องต้น สำหรับไว้ในกรณีฉุกเฉิน และมีคณะกรรมการความปลอดภัยประจำโรงงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดเป็นแผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายปี มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และความคาดหวัง โดยมีการนำ KPI ( Key Performance Index ) เป้าหมายหลัก พฤติกรรมและความสามารถ ( Compentency ) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในสังคม โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด จัดให้บุคคลภายนอกทั้งคนไทยและชาวต่างประเทศเข้าร่วมชมโรงงานฯ ตลอดจนเป็นแหล่งการเรียนรู้โดยมีการรับนักศึกษาเข้าฝึกงานทุกปี และสนับสนุนการกีฬาและกิจกรรมของชุมชนรอบๆโรงงานฯ

โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9001-2000 GMP หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับสุขลักษณะของอาหาร HACCP ระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤติที่ต้องควบคุม และระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001-2004 ตลอดทั้งรางวัลสถานประกอบการดีเด่นทางด้านการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับประเทศอีกด้วย

## 3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### 3.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศ

Hrebininak and Alutto ( 1972 : 557 – 562 ) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ การศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายและเพศหญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือการสูญเสียหากจะคงอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันออกไป คือเพศหญิงถ้าออกจากองค์กรจะเกิดความเสี่ยงมากกว่าจึงมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าเพศชาย เพศหญิงที่เป็นโสดจะมีแนวโน้มเปลี่ยนงานมากกว่าเพศหญิงที่สมรส

แล้ว ตัวแปรเรื่องอายุ ผู้ที่มีอายุมากจะมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ในเรื่องสถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้วมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังไม่สมรส หรือโสด และในเรื่องการศึกษาพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

Buchanan ( 1974 : 339 – 347 ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาคธุรกิจและภาครัฐบาล พบว่า ลักษณะของบุคคล และ ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย ลักษณะงานที่มีความสำคัญ และ ลักษณะงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าสนับสนุนต่อความสำเร็จของเขาจะทำให้บุคคลมีความผูกพันในงาน

Marsh and Mannari ( 1977 : 57 – 76 ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตและการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่นซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตของคนงาน

Mottaz ( 1988 : 467 – 482 ) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงาน โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ในด้านปัจจัยลักษณะบุคคลเรื่องระดับการศึกษาต่ำจะให้คุณค่าแก่งานสูงจึงมีความผูกพันในงานสูง ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงทำให้องค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาได้ จึงทำให้มีความผูกพันต่องานต่ำ ส่วนในปัจจัยลักษณะงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

Glisson and Durick ( 1988 : 68 – 81 ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงาน สำหรับองค์กรที่ให้บริการประชาชนในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน กล่าวคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีข้อจำกัดในการเลือกไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายจึงสนับสนุนการทำงานในองค์กรเดิมด้วยการสร้างความผูกพันในงานต่างจากผู้สำเร็จการศึกษาในระดับสูงซึ่งมีความเชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันในงานต่ำ

Lincoln and Kalleberg ( 1990 : 155 – 162 ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเปรียบเทียบกับประเทศญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เรื่องสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันในงานสูงกว่าคนโสดเนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวจึงไม่สามารถตัดสินใจเสี่ยงออกจากงานหรือย้ายองค์กร ในด้านปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีดังกล่าวทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

## 3.2 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทย

กรกฎ พลพานิช ( 2540 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ( มหาชน ) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุในงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง ( 2544 : บทคัดย่อ ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บุญรอด บริวเวอร์รี่ จำกัด พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติการบริหารงาน ความผูกพันที่มีต่อบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ อายุ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การพัฒนาและการฝึกอบรม เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ รูปแบบการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ แนวเสริมสร้างความผูกพันมีแนวทางที่สำคัญคือลักษณะงานควรชัดเจน การจัดทำแบบแสดงความคิดเห็น มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ได้รับการฝึกอบรม หัวหน้างานควรรับฟังปัญหาและเป็นธรรม ปรับปรุงระบบประเมินผลและนโยบายควรชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ( 2547 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด มีระดับความผูกพันในงานมาก ปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุ

งาน และระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และลักษณะการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดให้มีการบริหารงานที่ส่งเสริมให้พนักงานหญิงมีบทบาทมากขึ้น ให้โอกาสพนักงานที่มีอายุและอายุงานมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นและมีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

วิโรจน์ สว่างเดื่อน ( 2547 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด ( มหาชน ) พบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นราย ได้พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

วารุณี คำแก้ว ( 2547 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด ( มหาชน ) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล เพศมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่าง ปัจจัยเกี่ยวกับงานเช่นงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศที่ทำงานล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

อัจฉราวดี จุติสมวาร ( 2548 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนธนชาต จำกัด (มหาชน ) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันคือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อายุงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยที่พนักงานใหม่จะถูกกระตุ้นและมักมองโลกในแง่ดีมีความต้องการที่เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรและมี

ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร การจัดระบบการประชาสัมพันธ์ การอบรมข้ามหน่วย การทำแผนพัฒนาอาชีพ และจัดระบบการสื่อสารสองทางในองค์กร

วิไลวรรณ สารีกุล ( 2549 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การกรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ( โรงงานหัวหมาก ) โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4)ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5)ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก 6) ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ 7) ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยด้านที่ 1) - 4) และ 6) – 7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีเพียงด้านที่ 5)เพียงด้านเดียวที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและโครงสร้างขององค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านภาพลักษณ์กับทัศนะที่มีต่อองค์กร

นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซินเน็ค ( ประเทศไทย ) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพศ อายุงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร โดยเพศชายมีระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย แต่พิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมท่องเที่ยวหรือทัศนศึกษานอกสถานที่เพิ่มสวัสดิการในเรื่องรถรับ – ส่งพนักงานและห้องพยาบาล จัดกิจกรรมงานกีฬาสีและงานเลี้ยงสังสรรค์ จัดอบรม หรือจัดงานสัมมนาให้กับพนักงานของบริษัทเพื่อเพิ่มความสามัคคีระหว่างพนักงาน กระชับความสัมพันธ์ในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์ ( 2550 : บทคัดย่อ ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวริฟายเออร์ จำกัด ( มหาชน ) พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ลักษณะส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่พบความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพัน

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง " ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด" เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 591 คน

**1.2** วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเชิงชั้น ( Stratified Random Sampling ) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % หรือที่ระดับ 0.05 ซึ่งประมาณการด้วยวิธีของ ทาโร่ ยามาเน ( Taro Yamane ) ดังนั้นจะได้จำนวนตัวอย่างของจำนวนทั้งสิ้น 239 คน

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย $n$ = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$ = จำนวนประชากร

$e$ = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น ( 0.05 )

แทนค่า

$$n = \frac{591}{1 + 591\ (0.05)^2}$$

$$= 238.5 \text{ คน}$$

ประมาณ 239 คน

โครงสร้างองค์กรของโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนั้นจึงจัดชั้นการสุ่มตัวอย่างประชากร ตามหลักสัดส่วน ตามตารางที่ 3 .1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และ การสุ่ม ตัวอย่างตามสัดส่วน

| | จำนวนพนักงาน | จำนวนตัวอย่างที่สุ่ม |
|---|---|---|
| ผู้บริหารระดับสูง | 2 | - |
| ส่วนการผลิต | 307 | 124 |
| ส่วนวิศวกรรม | 155 | 63 |
| ส่วนบริหาร | 113 | 46 |
| ส่วนบัญชีและการเงิน | 14 | 6 |
| รวม | 591 | 239 |

ที่มา : ข้อมูลส่วนบริหาร โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ณ . วันที่ 31 กรกฎาคม 2551

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ( Questionaire ) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด ( Close – ended Questions ) และคำถามปลายเปิด ( Open – ended Questions ) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ อายุงาน Iรวม 6 ข้อคำถาม

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์การโดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 5 ระดับ แยกเป็นความผูกพันแต่ละด้านรวม 3 ด้าน ได้แก่ ระดับทัศนคติด้านการยอมรับ 10 ข้อคำถาม ระดับการปฏิบัติงาน 10 ข้อคำถาม และ ระดับความมุ่งมั่นจงรักภักดี 10 ข้อคำถาม รวม 30 ข้อคำถาม

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น ได้ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการ ( Construct Validity ) จากการทบทวนวรรณกรรม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ( Content Validity ) จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในรายนามในภาคผนวก

สำหรับการทดสอบความเชื่อถือได้ ( Reliability ) ได้ทำการทดสอบแบบสอบถามด้วยการทอดแบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง ( Pretest ) จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบราด ( Cronbach )ได้ค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.9120

## 3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงปลายเดือนสิงหาคมเป็นเวลา 1 สัปดาห์ โดยใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่าง ( Sampling ) จากพนักงาน โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด มาตอบแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนหลังจากทำเสร็จ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดจนครบถ้วน แล้วให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วนับจำนวนแต่ละกลุ่มแต่ละรายการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์การ จะใช้มาตรวัดระดับของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ ผูกพันมากที่สุด ผูกพันมาก ผูกพันปานกลาง ผูกพันน้อย ผูกพันน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนระดับความผูกพัน ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| ผูกพันมากที่สุด | 5 | คะแนน |
| ผูกพันมาก | 4 | คะแนน |
| ผูกพันปานกลาง | 3 | คะแนน |
| ผูกพันน้อย | 2 | คะแนน |
| ผูกพันน้อยที่สุด | 1 | คะแนน |

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การลงรหัสข้อมูล

จัดสร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามคู่มือ ฯ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข นำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

**4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล** ใช้ค่าสถิติร้อยละ ( Percentage )

**4.2.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ** ใช้ค่าเฉลี่ย ( Mean ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) ของคะแนนระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{4}$$

$$= 0.80$$

ช่วงอันตรภาคชั้นมีคะแนนเฉลี่ย และ ความหมายดังต่อไปนี้

| ช่วงคะแนนค่า เฉลี่ย | หมายถึง |
|---|---|
| 4.21 - 5.00 | มีความผูกพันมากที่สุด |
| 3.41 - 4.20 | มีความผูกพันมาก |
| 2.61 - 3.40 | มีความผูกพันปานกลาง |
| 1.81 - 2.60 | มีความผูกพันน้อย |
| 1.00 - 1.80 | มีความผูกพันน้อยที่สุด |

**4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การ** ใช้วิธีทดสอบค่า ที ( t – test ) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test ) หรือ One – way Analysis of Variance และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน

**4.2.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการ** ที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ( Content Analysis ) ด้วยการนับจำนวน และหาค่าร้อยละในแต่ละข้อรายการความเห็น

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน บริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงาน บริษัทสุราบางยี่ขันจำกัดจำนวน 239 คนโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ในบทที่ 4 นี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 6 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( ค่าจ้าง / เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ) และ อายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 239 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวนคน ( รวม 239 คน ) | ร้อยละ ( % ) |
|---|---|---|
| 1) เพศ | | |
| เพศชาย | 155 | 64.9 |
| เพศหญิง | 84 | 35.1 |
| 2) อายุ | | |
| 21 – 30 ปี | 41 | 17.2 |
| 31 – 40 ปี | 39 | 16.3 |
| 41 – 50 ปี | 98 | 41.0 |
| มากกว่า 50 ปี | 61 | 25.5 |
| 3) สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 64 | 26.8 |
| สมรส | 161 | 67.4 |
| หม้าย/หย่า | 14 | 5.9 |
| 4) ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 50 | 20.9 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 70 | 29.3 |
| ปวช / ปวส / อนุปริญญา | 76 | 31.8 |
| ปริญญาตรี | 42 | 17.6 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 0.4 |
| 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( ค่าจ้าง / เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ) | | |
| 5,000 – 10,000 บาท | 97 | 40.6 |
| 10,001 – 20,000 บาท | 95 | 39.7 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 42 | 17.6 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 3 | 1.3 |
| 40,001 – 50,000 บาท | 2 | 0.8 |
| มากกว่า 50,000 บาท | 0 | 0 |

| | | |
|---|---|---|
| 6) อายุงาน | | |
| ไม่เกิน 2 ปี | 46 | 19.2 |
| มากกว่า 2ปีแต่ไม่เกิน 5ปี | 4 | 1.7 |
| มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี | 20 | 8.4 |
| มากกว่า 10ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี | 63 | 26.4 |
| มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | 106 | 44.4 |

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 เป็นชาย และอีก 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 เป็นหญิง

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สมรสมีจำนวนมากที่สุดคือจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่า จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับ ปวช / ปวส / อนุปริญญา มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 20.9 กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

5. รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ( ค่าจ้าง / เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน ) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 17.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30.001 – 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาทจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท พบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงนี้เลย

6. อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 26.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 19.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 8.4 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การสอบถามพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้จัดทำรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านและรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ

| ด้านการยอมรับ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความผูกพัน |
|---|---|---|---|
| 1. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อสามารถกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน | 3.32 | 0.879 | ปานกลาง |
| 2. บริษัทฯมีโครงสร้างลำดับชั้นในการบังคับบัญชามีความเหมาะสม | 3.22 | 0.871 | ปานกลาง |
| 3. บริษัทฯมีการ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | 3.44 | 0.942 | มาก |
| 4. นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ครั้งจนรู้สึกสับสน | 3.60 | 1.091 | มาก |
| 5. นโยบายการจ่ายผลตอบแทนและระบบการประเมินผลงานของบริษัทท่านเหมาะสมและเป็นธรรม | 2.46 | 0.990 | น้อย |
| 6. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค | 2.37 | 1.072 | น้อย |
| 7. บริษัทสนับสนุนให้ไปอบรม/ ดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ | 3.25 | 1.063 | ปานกลาง |
| 8. บริษัทให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อนทุกครั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือมีตำแหน่งใหม่ | 2.47 | 1.072 | น้อย |
| 9. ค่านิยมและวัฒนธรรมของบริษัทสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน | 2.81 | 0.876 | ปานกลาง |
| 10. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ | 2.99 | 1.015 | ปานกลาง |
| รวม | 2.99 | 0.605 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทัศนคติด้านการยอมรับรวมมีค่าเท่ากับ 2.99 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งจนรู้สึกสับสน พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.60 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการยอมรับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

| ด้านการปฏิบัติงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความผูกพัน |
|---|---|---|---|
| 11. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอและได้รับคำชมเชยเมื่อทำได้ดีและคำแนะนำถ้าผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน | 2.82 | 1.110 | ปานกลาง |
| 12. การปฏิบัติงานในแผนกของท่านเป็นการทำงานแบบต่าง คนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม | 3.14 | 1.066 | ปานกลาง |
| 13. งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.38 | 0.842 | ปานกลาง |
| 14. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานของท่าน | 3.73 | 0.797 | มาก |
| 15. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญและทักษะที่หลากหลาย | 3.67 | 0.951 | มาก |
| 16. บรรยากาศจริงใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน | 3.26 | 0.926 | ปานกลาง |
| 17. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา | 2.78 | 1.064 | น้อย |
| 18. การปฏิบัติงานของท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท | 3.92 | 0.774 | มาก |
| 19. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุน | 2.92 | 0.909 | ปานกลาง |

| | | | |
|---|---|---|---|
| อย่างเพียงในด้านทรัพยากร | | | |
| 20. ท่านไม่ต้องการมีส่วนแสดงข้อคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | 2.82 | 0.914 | ปานกลาง |
| รวม | 3.25 | 0.481 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานรวมมีค่าเท่ากับ 3.25 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า การปฏิบัติงานของท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถาม ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความผูกพันด้านการปฏิบัติงานต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความผูกพัน |
|---|---|---|---|
| 21. ท่านภูมิใจเสมอที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก | 3.49 | 0.874 | มาก |
| 22. ท่านรู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่ 2 | 3.71 | 0.959 | มาก |
| 23. ท่านจะเปลี่ยนงานทันทีถ้าบริษัทอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า | 2.99 | 1.186 | ปานกลาง |
| 24. ท่านคิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป | 3.63 | 0.991 | มาก |
| 25. ท่านพร้อมทำงานหนักเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 3.66 | 0.892 | มาก |
| 26. หากท่านได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นท่านคิดเป็นเหตุผลที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ | 3.02 | 1.085 | ปานกลาง |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 27. การที่ปัจจุบันท่านยังคงอยู่กับองค์กรเป็นเพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่าความจำเป็น | 3.51 | 0.939 | มาก |
| 28. ท่านเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากท่านออกจากงานโดยยังไม่มีทางเลือกใหม่สำหรับท่าน | 3.40 | 1.087 | ปานกลาง |
| 29. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงมีเส้นทางสายอาชีพที่มีความก้าวหน้า | 3.43 | 0.949 | มาก |
| 30. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ | 3.50 | 0.849 | มาก |
| รวม | 3.43 | 0.520 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักดีรวม มีค่าเท่ากับ 3.43 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า ท่านรู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่ 2 พนักงานมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถาม ท่านจะเปลี่ยนงานทันทีถ้าบริษัทอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า พนักงานมีระดับความผูกพันด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง สามด้าน และการคิดในภาพรวมปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับความผูกพัน |
|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | 2.99 | 0.605 | ปานกลาง |
| ด้านการปฏิบัติงาน | 3.25 | 0.481 | ปานกลาง |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | 3.43 | 0.520 | มาก |
| รวม | 3.23 | 0.447 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในองค์กรรวมทั้ง สามด้าน มีค่าเท่ากับ 3.23 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีมีระดับความผูกพันสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับมีระดับความผูกพันต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

## ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

อ้างถึงตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระอันได้แก่ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีมิติที่ทำการวัด 6 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีมิติย่อยที่วัดเป็น 3 ด้าน และระดับความผูกพันรวมที่เกิดจากการรวมทุกด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การทดสอบสมมติฐานจำเป็นต้องทดสอบเป็นสมมติฐานย่อย ดังแสดงต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | เพศ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | ชาย | 155 | 2.98 | 0.659 | -0.649 | 0.517 |
| | หญิง | 84 | 3.02 | 0.494 | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | ชาย | 155 | 3.26 | 0.504 | 0.552 | 0.581 |
| | หญิง | 84 | 3.22 | 0.435 | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ชาย | 155 | 3.40 | 0.527 | -1.460 | 0.146 |
| | หญิง | 84 | 3.50 | 0.502 | | |
| รวม 3 ด้าน | ชาย | 155 | 3.21 | 0.480 | -0.756 | 0.450 |
| | หญิง | 84 | 3.25 | 0.381 | | |

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบที ( t – test ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | อายุ | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | 21-30 ปี | 41 | 3.14 | 0.578 | | |
| | 31-40 ปี | 39 | 2.97 | 0.583 | 1.625 | 0.184 |
| | 41-50 ปี | 98 | 2.91 | 0. 631 | | |
| | มากกว่า50 ปี | 61 | 3.04 | 0.584 | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | 21-30 ปี | 41 | 3.30 | 0.394 | | |
| | 31-40 ปี | 39 | 3.26 | 0.466 | 0.273 | 0.845 |
| | 41-50 ปี | 98 | 3.23 | 0.490 | | |
| | มากกว่า50 ปี | 61 | 3.23 | 0.532 | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | 21-30 ปี | 41 | 3.36 | 0.373 | | |
| | 31-40 ปี | 39 | 3.53 | 0.633 | 0.659 | 0.578 |
| | 41-50 ปี | 98 | 3.43 | 0.483 | | |
| | มากกว่า50 ปี | 61 | 3.43 | 0.583 | | |
| รวม 3 ด้าน | 21-30 ปี | 41 | 3.28 | 0.383 | | |
| | 31-40 ปี | 39 | 3.25 | 0.419 | 0.472 | 0.702 |
| | 41-50 ปี | 98 | 3.19 | 0.455 | | |
| | มากกว่า50 ปี | 61 | 3.23 | 0.496 | | |

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 .2

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | สถานภาพสมรส | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | โสด | 64 | 3.09 | 0.616 | | |
| | สมรส | 161 | 2.96 | 0.604 | 1.202 | 0.302 |
| | หม้าย/หย่า | 14 | 2.94 | 0.556 | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | โสด | 64 | 3.31 | 0.456 | | |
| | สมรส | 161 | 3.22 | 0.495 | 0.909 | 0.404 |
| | หม้าย/หย่า | 14 | 3.21 | 0.409 | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | โสด | 64 | 3.42 | 0.478 | | |
| | สมรส | 161 | 3.44 | 0.547 | 0.070 | 0.933 |
| | หม้าย/หย่า | 14 | 3.41 | 0.400 | | |
| รวม 3 ด้าน | โสด | 64 | 3.27 | 0.450 | | |
| | สมรส | 161 | 3.20 | 0.459 | 0.532 | 0.588 |
| | หม้าย/หย่า | 14 | 3.19 | 0.358 | | |

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 .3

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการศึกษา | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 50 | 2.96 | 0.514 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 70 | 3.00 | 0.583 | | |
| | ปวช./ ปวส./อนุปริญญา | 76 | 2.95 | 0.699 | 0.770 | 0.546 |
| | ปริญญาตรี | 42 | 3.09 | 0.563 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 3.70 | . | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 50 | 3.17 | 0.483 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 70 | 3.23 | 0.483 | | |
| | ปวช./ ปวส./อนุปริญญา | 76 | 3.30 | 0.505 | 1.047 | 0.384 |
| | ปริญญาตรี | 42 | 3.26 | 0.360 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 3.90 | . | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 50 | 3.50 | 0.607 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 70 | 3.42 | 0.505 | | |
| | ปวช./ ปวส./อนุปริญญา | 76 | 3.44 | 0.533 | 0.441 | 0.779 |
| | ปริญญาตรี | 42 | 3.37 | 0.412 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 3.70 | . | | |
| รวม 3 ด้าน | ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย | 50 | 3.21 | 0.462 | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลาย | 70 | 3.22 | 0.388 | | |
| | ปวช./ ปวส./อนุปริญญา | 76 | 3.23 | 0.512 | 0.394 | 0.813 |
| | ปริญญาตรี | 42 | 3.24 | 0.408 | | |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 3.77 | . | | |

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขันจำกัด ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 .4

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | 5,000-10,000 บาท | 97 | 2.90 | 0.601 | | |
| | 10,001-20,000 บาท | 95 | 3.06 | 0.632 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 42 | 3.02 | 0.529 | 1.837 | 0.123 |
| | 30,001-40,000 บาท | 3 | 3.03 | 0.643 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 2 | 3.80 | 0.283 | | |
| | มากกว่า 50.000 บาท | 0 | | | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | 5,000-10,000 บาท | 97 | 3.18 | 0.435 | | |
| | 10,001-20,000 บาท | 95 | 3.27 | 0.492 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 42 | 3.32 | 0.549 | 1.630 | 0.167 |
| | 30,001-40,000 บาท | 3 | 3.17 | 0.252 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 2 | 3.85 | 0.212 | | |
| | มากกว่า 50.000 บาท | 0 | | | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | 5,000-10,000 บาท | 97 | 3.37 | 0.463 | | |
| | 10,001-20,000 บาท | 95 | 3.50 | 0.562 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 42 | 3.41 | 0.517 | 2.589 | 0.038* |
| | 30,001-40,000 บาท | 3 | 3.27 | 0.208 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 2 | 4.40 | 0.566 | | |
| | มากกว่า 50.000 บาท | 0 | | | | |
| รวม 3 ด้าน | 5,000-10,000 บาท | 97 | 3.15 | 0.404 | | |
| | 10,001-20,000 บาท | 95 | 3.27 | 0.469 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 42 | 3.25 | 0.470 | 3.16 | 0.036* |
| | 30,001-40,000 บาท | 3 | 3.16 | 0.356 | | |
| | 40,001-50,000 บาท | 2 | 4.02 | 0.024 | | |
| | มากกว่า 50.000 บาท | 0 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 .5

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดไม่แตกต่างกันในสองด้าน คือ ด้านการยอมรับและด้านการปฏิบัติงาน แต่พบว่าส่งผลที่แตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีและในด้านภาพรวม

ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 ในด้านความจงรักภักดีและในด้านภาพรวม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.11 – 4.12

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้ | | ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5,000 -10,000บาท | 10,001 -20,000บาท | 20,001 -30,000บาท | 30,001 -40,000บาท | 40 001 -50,000 บาท |
| | $\overline{X}$ | 3.37 | 3.50 | 3.41 | 3.27 | 4.40 |
| 5,000-10,000 บาท | 3.37 | - | -0.13 | -0.04 | 0.10 | -1.03* |
| 10,001-20,000บาท | 3.50 | - | - | 0.09 | 0.23 | -0.09 |
| 20,001-30,000บาท | 3.41 | - | - | - | 0.14 | -0.99* |
| 30,001-40,000บาท | 3.27 | - | - | - | - | -1.13* |
| 40,001-50,000บาท | 4.40 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ = 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานฯที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 – 50,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีสูงกว่าพนักงานฯที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 5,000 -10,000 บาท สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ด้านภาพรวมเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้ | | ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5,000 -10,000บาท | 10,001 -20,000บาท | 20,001 -30,000บาท | 30,001 -40,000บาท | 40, 001 -50,000 บาท |
| | $\overline{X}$ | 3.15 | 3.27 | 3.25 | 3.16 | 4.02 |
| 5,000-10,000 บาท | 3.15 | - | -0.12 | -0.10 | 0.01 | -0.87* |
| 10,001-20,000บาท | 3.27 | - | - | 0.02 | 0.11 | -0.75 |
| 20,001-30,000บาท | 3.25 | - | - | - | 0.09 | -0.77 |
| 30,001-40,000บาท | 3.16 | - | - | - | - | -0.86* |
| 40,001-50,000บาท | 4.02 | - | - | - | - | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ = 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ด้านภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่าง ดังนี้

พนักงานฯที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 – 50,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม สูงกว่าพนักงานฯที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 5,000 -10,000 บาท และ สูงกว่า พนักงานฯที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | อายุงาน | จำนวน | $\overline{X}$ | S.D. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการยอมรับ | ไม่เกิน 2ปี | 46 | 3.13 | 0.575 | | |
| | มากกว่า2ปีแต่ไม่เกิน5ปี | 4 | 2.95 | 0.342 | | |
| | มากกว่า 5ปีแต่ไม่เกิน10ปี | 20 | 2.98 | 0.624 | 0.750 | 0.559 |
| | มากกว่า10ปีแต่ไม่เกิน20ปี | 63 | 2.97 | 0.669 | | |
| | มากกว่า20ปีขึ้นไป | 106 | 2.95 | 0.583 | | |
| ด้านการปฏิบัติงาน | ไม่เกิน 2ปี | 46 | 3.29 | 0.416 | | |
| | มากกว่า2ปีแต่ไม่เกิน5ปี | 4 | 3.00 | 0.469 | | |
| | มากกว่า 5ปีแต่ไม่เกิน10ปี | 20 | 3.36 | 0.433 | 0.788 | 0.534 |
| | มากกว่า10ปีแต่ไม่เกิน20ปี | 63 | 3.20 | 0.545 | | |
| | มากกว่า20ปีขึ้นไป | 106 | 3.24 | 0.476 | | |
| ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี | ไม่เกิน 2ปี | 46 | 3.44 | 0.464 | | |
| | มากกว่า2ปีแต่ไม่เกิน5ปี | 4 | 3.18 | 0.330 | | |
| | มากกว่า 5ปีแต่ไม่เกิน10ปี | 20 | 3.40 | 0.387 | 0.361 | 0.836 |
| | มากกว่า10ปีแต่ไม่เกิน20ปี | 63 | 3.47 | 0.585 | | |
| | มากกว่า20ปีขึ้นไป | 106 | 3.43 | 0.530 | | |
| รวม 3 ด้าน | ไม่เกิน 2ปี | 46 | 3.29 | 0.402 | | |
| | มากกว่า2ปีแต่ไม่เกิน5ปี | 4 | 3.04 | 0.338 | | |
| | มากกว่า 5ปีแต่ไม่เกิน10ปี | 20 | 3.24 | 0.415 | 0.508 | 0.730 |
| | มากกว่า10ปีแต่ไม่เกิน20ปี | 63 | 3.21 | 0.495 | | |
| | มากกว่า20ปีขึ้นไป | 106 | 3.21 | 0.449 | | |

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One – way

Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มี อายุงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 .6

## ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามปลายเปิดจากข้อคำถามส่วนที่ 3 ในเรื่องข้อเสนอแนะว่า โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามปรากฏผลตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

| ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ตอบแบบสอบถามปลายเปิด | 124 | 51.88 |
| ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด | 115 | 48.12 |
| รวม | 239 | 100.00 |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดจากตารางที่ 4.14 พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ทั้งสิ้น 239 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนที่ 3 ในเรื่องข้อเสนอแนะว่าโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการอย่างใดที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.88 ส่วนผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดมีจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 48.12

ข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 124 คนตอบจำแนกได้เป็น 35 รายการ โดยมีความถี่ของจำนวนที่ตอบและค่าร้อยละแสดง ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบคำถามปลายเปิด จำนวน 124 คนตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแสดงเป็นค่าความถี่พนักงานตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อเสนอแนะ

| ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ความถี่ของจำนวนที่ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 1.จัดกิจกรรมทัศนศึกษา นำเที่ยว โรงงานในเครือและโรงงานอื่นเป็นหมู่คณะทั้งโรงงาน | 33 | 26.61 |
| 2.โครงการแข่งขันกีฬาสีประจำปี | 25 | 20.16 |
| 3.การเลี้ยงอาหารกลางวันพนักงานเหมือนกับในอดีตที่เคยจัดทำ | 21 | 16.94 |
| 4.มีการประชุมระดับโรงงานทุกคนปีละอย่างน้อย 1 ครั้ง ประชุมหน่วยงานเดือนละ 2 ครั้ง | 14 | 11.30 |
| 5.บริษัทไม่สนับสนุนการสร้างความผูกพันอย่างจริงจัง | 13 | 10.48 |
| 6.ภายในองค์กรไม่มีความสามัคคีกันแล้วจะสร้างความผูกพันได้อย่างไร | 13 | 10.48 |
| 7. หัวหน้างานและผู้บริหารไม่ลงมาดูแลพนักงานไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมกับลูกน้อง | 12 | 9.68 |
| 8.โครงการเงินกู้ฉุกเฉิน จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เงินสำรองเลี้ยงชีพแบบสะสมเมื่อยามเกษียณ | 12 | 9.68 |
| 9.มีการประกวดร้องเพลงปีละครั้ง มีดนตรีเดือนละครั้ง | 11 | 8.87 |
| 10.นโยบายการประเมินผลงานไม่เหมาะสมไม่ให้ความสำคัญแก่ผู้น้อยโดยเฉพาะพนักงานระดับล่างไม่ยุติธรรมสิทธิประโยชน์ของพนักงานทุกระดับควรเท่าเทียมกัน | 11 | 8.87 |
| 11.หัวหน้างานเล่นพรรคเล่นพวกการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรมและรวมถึงการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งต่างๆ | 10 | 8.06 |

| ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ความถี่ของจำนวนที่ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 12.โครงการจัดสรรเพื่อที่อยู่อาศัยสร้างแฟลต | 7 | 5.65 |
| 13.หัวหน้างานไม่ให้ความสำคัญแก่ลูกน้องมีกิจกรรมมากมายก็ไร้ค่า | 7 | 5.65 |
| 14.พิจารณาผลตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพและค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน | 7 | 5.65 |
| 15.การจัดเลี้ยงประจำปีอย่างน้อยปีละครั้ง | 6 | 4.84 |
| 16.เพิ่มจำนวนแบบฟอร์มพนักงานและรองเท้า | 6 | 4.84 |
| 17.จัดสถานที่ในการผ่อนคลาย เช่น ห้องสันทนาการห้องออกกำลังกาย ห้องคาราโอเกะ ห้องสมุด เป็นต้น | 4 | 3.23 |
| 18.หัวหน้างานวางอำนาจเกินหน้าที่ไม่รักษาระเบียบวินัยของบริษัท | 4 | 3.23 |
| 19.ส่งเสริมพนักงานระดับล่างให้โอกาสไปดูงานนอกสถานที่หรือโรงงานอื่น | 4 | 3.23 |
| 20.ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่พนักงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเป็นลูกเป็นญาติสำหรับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆมีความสำคัญรองลงมา | 4 | 3.23 |
| 21.สวัสดิการที่มี ดีอยู่แล้ว | 3 | 2.42 |
| 22.การจัดเส้นทางการเดินรถรับพนักงานกะให้ครอบคลุมผู้ที่เข้ากะทุกเส้นทางและพอเพียง | 3 | 2.42 |
| 23.กิจกรรมที่มีอยู่ให้ส่งเสริมให้มีต่อไปอย่างต่อเนื่อง | 3 | 2.42 |
| 24.การขายหุ้นของบริษัทหรือให้หุ้นแก่พนักงาน | 3 | 2.42 |
| 25. การส่งเสริมให้ศึกษาต่อและให้ทุนการ ศึกษาแก่พนักงานและบุตร | 3 | 2.42 |
| 26.การรักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อเข้ากะ | 2 | 1.61 |
| 27. การเพิ่มหัวข้อในการตรวจสุขภาพประจำปี | 2 | 1.61 |
| 28.พนักงานเข้ากะกรณีพิเศษควรมีเงินค่ากะ | 2 | 1.61 |

| ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | ความถี่ของจำนวนที่ตอบ | ร้อยละ |
|---|---|---|
| 29.การซื้อสุราในราคาถูก | 2 | 1.61 |
| 30.ให้ผู้บริหารใช้ความสามารถในการสร้างความภาคภูมิใจ ให้กับพนักงานเมื่อมีการกล่าวถึงบริษัทแก่คนภายนอก | 2 | 1.61 |
| 31.ส่งเสริมกิจกรรมประหยัดพลังงาน | 1 | 0.81 |
| 32. การเบิกค่ารักษาพยาบาลครอบคลุมถึงครอบครัวด้วยเช่นบุตร ภรรยา สามี บิดา และมารดา | 1 | 0.81 |
| 33.การจัดสรรและคัดสรรคนเข้าทำงาน คนไม่พอกับงานและคนที่เข้ามาไม่มีการคัดสรรมีการใช้เส้นสายจึงมีคุณสมบัติไม่ตรงกับงาน | 1 | 0.81 |
| 34.สำรวจความคิดเห็นของพนักงานทุกๆ 6 เดือน | 1 | 0.81 |
| 35.สภาพโรงงานมีการเปลี่ยนแปลงจากแบบเดิมมีการแข่งขันในทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกถูกบังคับให้เรียนรู้มากยิ่งขึ้นแต่ไม่มีการสร้างแรงจูงใจทำให้พนักงานเริ่มท้อแท้เบื่อหน่าย | 1 | 0.81 |

จากตารางที่ 4. 15 ประเด็นที่พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่ตอบแบบสอบถามคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งหมด 35 ข้อ เห็นว่า โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ควรจัดโครงการกิจกรรมทัศนศึกษา นำเที่ยว โรงงานในเครือและโรงงานอื่น เป็นหมู่คณะทั้งโรงงาน มากที่สุด รองลงมาเห็นว่า การจัดกิจกรรม โครงการแข่งขันกีฬาสี และโครงการจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน เหมือนกับในอดีตที่เคยจัดทำ ตามลำดับ

# บทที่ 5
# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดเป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งในบทที่ 5 นี้จะนำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

## 1. สรุปการวิจัย

### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

## 1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 591 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงชั้น ( Stratified Random Sampling )ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 239 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย รายการคำถาม 3 ส่วน โดยมีคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 5 ระดับ คือ ระดับความผูกพันมากที่สุด ระดับความผูกพันมาก ระดับความผูกพันปานกลาง ระดับความผูกพันน้อย และระดับความผูกพันน้อยที่สุด แยกเป็นความผูกพันในแต่ละด้านรวมเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงานและด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมที่ทำให้พนักงานฯ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบความเที่ยงตรง ใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงวิชาการ จากการทบทวนวรรณกรรม และการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ส่วนการทดสอบความเชื่อถือได้ใช้การทดสอบด้วยการทำ การทดสอบเบื้องต้น ( Pretest ) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของคอนบราค ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.9120

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การทอดแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่วางไว้ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 239 ชุด ไปยังพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดทุกแผนกตามสัดส่วน ในช่วงต้นเดือนกันยายน 2551 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 สัปดาห์ โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนจำนวนทั้งสิ้น 239 ชุด

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 239 ชุด นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ตอนคือ

**การวิเคราะห์ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ

**การวิเคราะห์ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าที ( t – test ) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( F – test หรือ One –way Analysis of Variance ) และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe

**การวิเคราะห์ตอนที่ 3** การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมของพนักงานใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ( Content Analysis )

## 1.3 ผลการวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 ข้อดังนี้

1.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ**

**สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัดอยู่ในระดับปานกลาง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อ โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดในระดับปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้านค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ ) เท่ากับ 3.23 ซึ่งหมายความว่า**ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

ผู้วิจัยได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ใน 6 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงาน ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบที ( t – test ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบแบบ F ( F-test ) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One - wayAnalysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีอายุความแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านจำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยการทดสอบแบบ F ( F-test ) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการ

ปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบแบบ F ( F-test ) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

**สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบแบบ F ( F-test ) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One – way Analysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวมทั้งสามด้านที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้**

เมื่อทำการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดไม่แตกต่างกันในสองด้าน คือ ด้านการยอมรับและด้านการปฏิบัติงาน แต่พบว่าส่งผลที่แตกต่างกันในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีและในด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 – 50,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ( $\overline{X}$ = 4.40 ) และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในทุกๆช่วง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 ส่วน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001 – 40,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ( $\overline{X}$ = 3.27 )

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านภาพรวมทั้งสามด้าน พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 – 50,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ( $\overline{X}$ = 4.02 ) และแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในทุกๆช่วงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ 0.05 ส่วน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 5,000 – 10,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด ( $\overline{X}$ = 3.15 )

**สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม อายุงาน โดยการทดสอบแบบ F ( F-test ) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One - wayAnalysis of Variance ) พบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีระดับอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และด้านภาพรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ $\alpha$ เท่ากับ0.05 **เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้**

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดกลุ่มตัวอย่าง 239 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดือน ( 2547 : บทคัดย่อ ) วารุณี คำแก้ว ( 2547 : บทคัดย่อ ) และ อัจฉราวดี จุติ

สมวาร ( 2548 : บทคัดย่อ ) สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์ ( 2550 : บทคัดย่อ ) ที่พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

อีกด้านหนึ่งคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดที่มีความแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**1. เพศ** ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดื่อน ( 2547 : บทคัดย่อ ) และไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Hrebininak and Alutto ( 1972 : 557 -562 ) โดยเพศชายและเพศหญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือการสูญเสียหากจะคงอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันออกไป คือเพศหญิงถ้าออกจากองค์กรจะเกิดความเสี่ยงมากกว่าจึงมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าเพศชาย พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ ( 2547 : บทคัดย่อ ) อัจฉราวดี จุติสมวาร ( 2548 : บทคัดย่อ ) นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ ) และ วารุณี คำแก้ว ( 2547 : บทคัดย่อ ) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ที่แตกต่างกันมีผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**2. อายุ** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดื่อน ( 2547 : บทคัดย่อ ) และ วารุณี คำแก้ว ( 2547: บทคัดย่อ ) และ นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ ) และไม่สอดคล้องกับผลงานของ Hrebininak and Alutto ( 1972 : 557 -562 ) ผู้ที่มีอายุมากจะมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย กรกฎ พลพานิช ( 2540 : บทคัดย่อ ) ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง ( 2544 : บทคัดย่อ ) พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ ( 2547 : บทคัดย่อ ) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ ที่แตกต่างกันมีผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**3. สถานภาพสมรส** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดื่อน ( 2547 : บทคัดย่อ ) วารุณี คำแก้ว ( 2547 : บทคัดย่อ ) และ นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ )

และไม่สอดคล้องกับผลงานของ Hrebininak and Alutto ( 1972 : 557 -562 ) เพศหญิงที่เป็นโสดจะมีแนวโน้มเปลี่ยนงานมากกว่าเพศหญิงที่สมรสแล้ว Lincoln and Kalleberg ( 1990 : 155 – 162 ) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันในงานสูงกว่าคนโสดเนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวจึงไม่สามารถตัดสินใจเสี่ยงออกจากงานหรือย้ายองค์กร กรกฎ พลพานิช ( 2540 : บทคัดย่อ ) พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา ฯ ( 2547 : 81 ) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกันแต่ในการวิเคราะห์รายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟ่าเท่ากับ 0.05

**4. ระดับการศึกษา** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเถื่อน ( 2547 :บทคัดย่อ ) นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ ) และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ Hrebininak and Alutto ( 1972 : 557 -562 ) ที่พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง Mottaz ( 1988 : 467 – 482 ) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระดับการศึกษาต่ำจะให้ คุณค่าแก่งานสูงจึงมีความผูกพันในงานสูง ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงทำให้องค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังจึงทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ Glisson and Durick ( 1988 : 68-81 ) ที่พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีข้อจำกัดในการเลือกไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายจึงสนับสนุนการทำงานในองค์กรเดิมด้วนการสร้างความผูกพันในองค์กรต่างจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงซึ่งมีความเชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ กรกฎ พลพานิช ( 2540 : บทคัดย่อ ) พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน

**5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน แต่ไม่มีความแตกต่างในรายด้านทัศนคติการยอมรับ และ การปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 40,001 -50,000

บาทซึ่งมีรายได้สูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในทุกช่วงที่มีรายได้เฉลี่ยที่ต่ำกว่า ทำการทดสอบเป็นรายด้าน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีพบว่าพนักงานที่มีรายได้โดยเฉลี่ย 40,001-50,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในทุกช่วงที่มีรายได้เฉลี่ยที่ต่ำกว่าเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ( 2547 : บทคัดย่อ ) วิไลวรรณ สารีกุล ( 2549 : บทคัดย่อ ) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน

**6. อายุงาน** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวารุณี คำแก้ว ( 2547 : บทคัดย่อ ) สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์ ( 2550 : บทคัดย่อ ) และพบว่าไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช ( 2540 : บทคัดย่อ ) พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ ( 2547 : บทคัดย่อ ) วิโรจน์ สว่างเถื่อน ( 2547 : บทคัดย่อ ) อัจฉราวดี จุติสมวาร ( 2548 : บทคัดย่อ ) นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ ( 2549 : บทคัดย่อ ) ที่พบว่าอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกัน Buchanan ( 1974 : 339 – 347 ) พบว่า ลักษณะของบุคคล และ ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย

## 3. ข้อเสนอแนะ

### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนบริหารของโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด และสำนักงานบริหารงานบุคคล บริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด (มหาชน ) สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้นได้ดังนี้

3.1.1 พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงหาแนวทางเพื่อสร้างให้ พนักงานมีระดับความผูกพันต่อ

องค์การที่สูงขึ้นเพื่อพนักงานจะได้ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การสูงตามด้วย ตลอดทั้งมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป

3.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในภาพรวมและรายด้านทัศนคติการยอมรับ การปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นจงรักภักดี จะพบว่าการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่นั่นอาจเป็นเพราะการการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเท่านั้น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านเฉพาะด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้สูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีรายได้ต่ำมีบทบาทร่วมทางการบริหารมากยิ่งขึ้นไม่ว่าในด้านทัศนคติการยอมรับ ด้านการปฏิบัติงานและโดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีเพื่อพนักงานฯจะได้ภูมิใจเสมอที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก รู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่ 2 คิดจะทำงานให้กับองค์กรตลอดไปและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 3.2 ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดมีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำแนกได้เป็น 35 รายการเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เห็นว่า โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด ควรจัดโครงการกิจกรรมทัศนศึกษา นำเที่ยว โรงงานในเครือและโรงงานอื่น เป็นหมู่คณะทั้งโรงงาน เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้นอกสถานที่ กระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในเครือและรู้จักกันมากขึ้น รองลงมาเห็นว่า การจัดกิจกรรม โครงการแข่งขันกีฬาสี เพื่อเพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโครงการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันเหมือนกับในอดีตที่เคยจัดทำ ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารควรพิจารณาประกอบเพื่อส่งเสริมและเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้นได้แก่ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทุกๆ 6 เดือน การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เนื่องจากสภาพของโรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันในทุกรูปแบบทั้งภายในและภายนอกโรงงาน นโยบายการจัดสรรและ

คัดสรรพนักงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงครอบครัวเช่น บุตร ภรรยา สามี บิดา และมารดา เป็นต้น

## 3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรวิจัยกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัดให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในแผนกต่างๆซึ่งจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้นและศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานโรงงานอื่นๆในเครือ

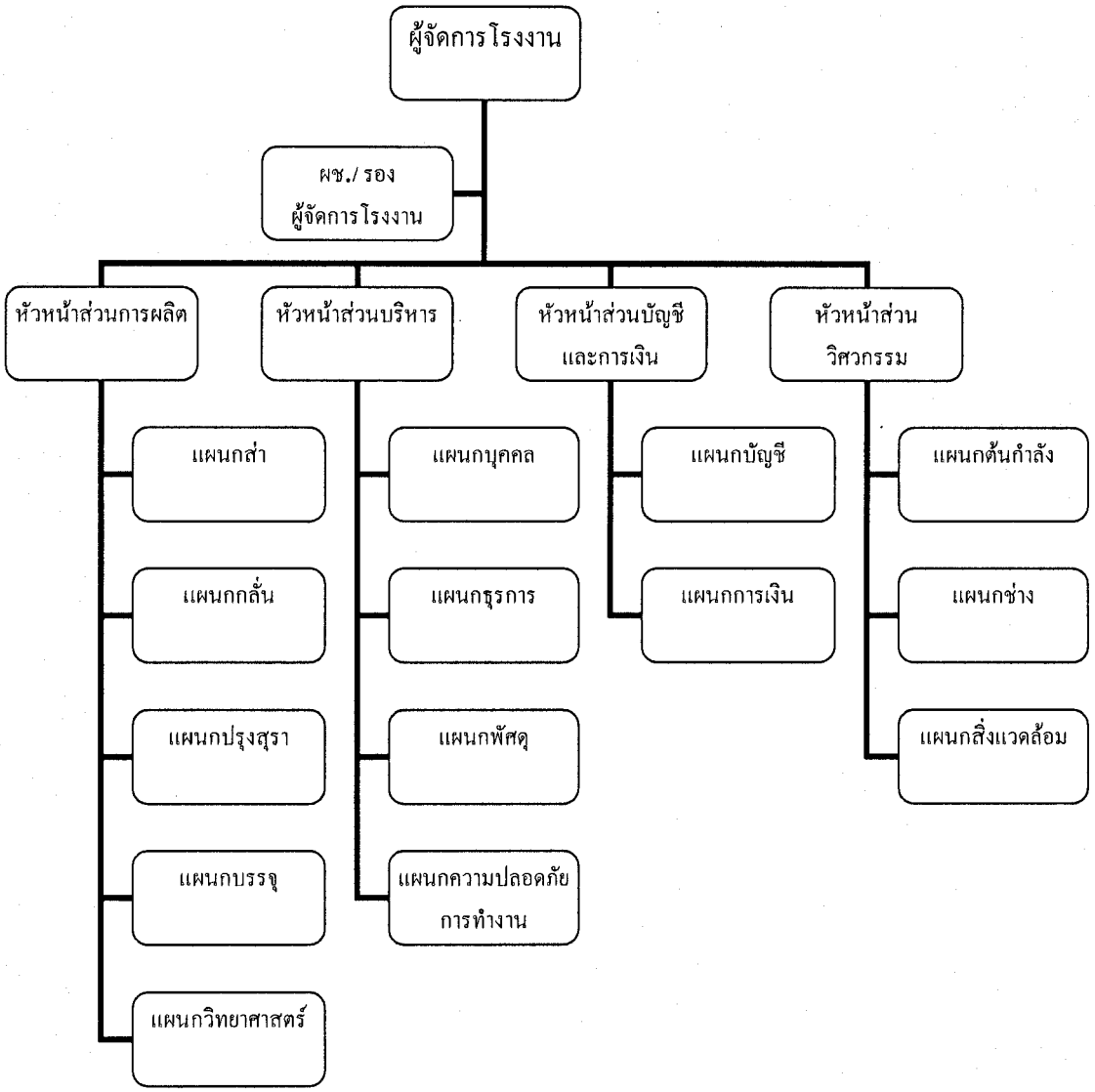
3.3.2 ผู้ศึกษาควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นโดยนำตัวแปรอื่นๆที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้คือการศึกษาเฉพาะลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรอื่นๆอันได้แก่ ลักษณะงาน เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

# ภาคผนวก

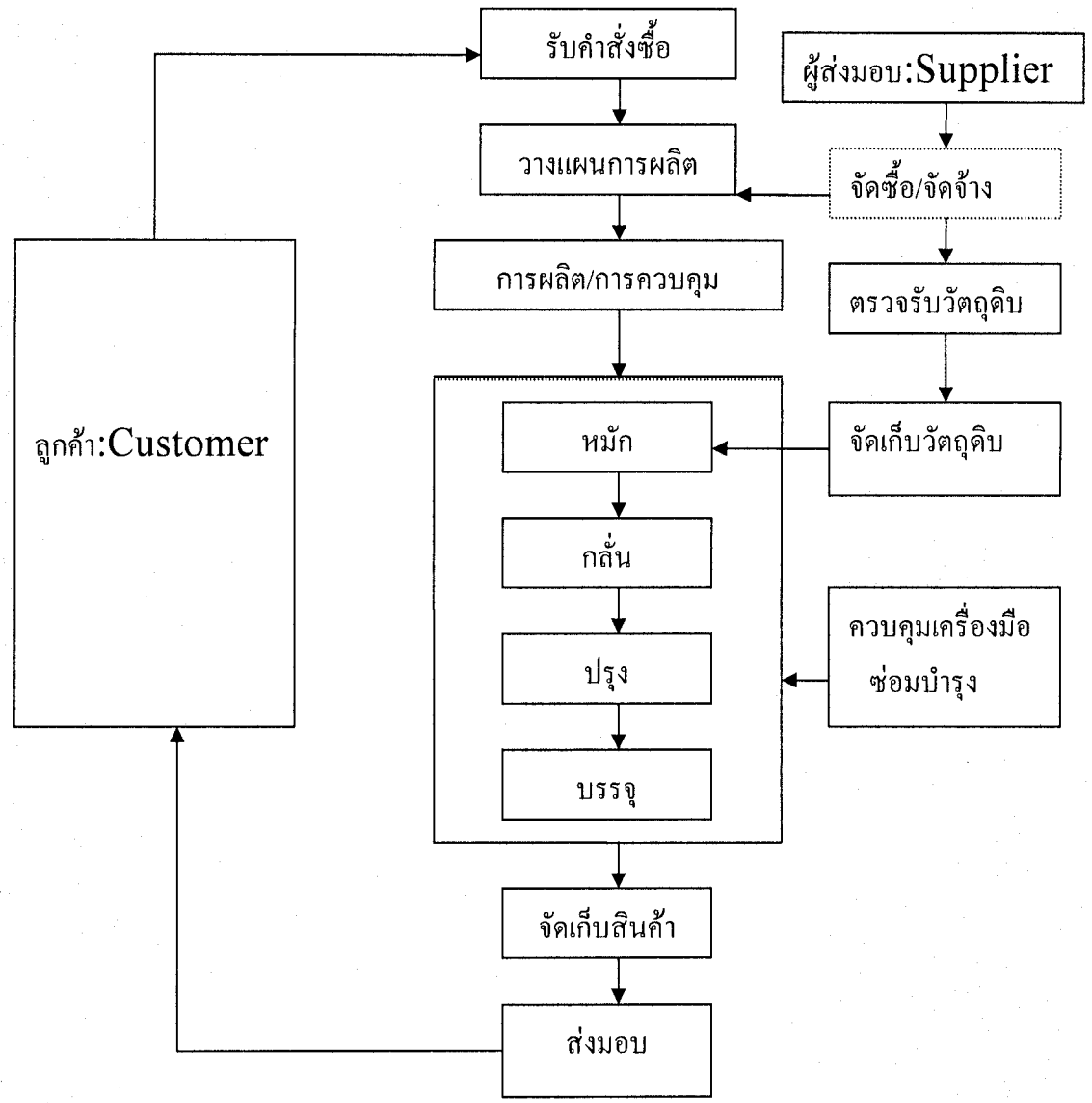
**ภาคผนวก ก**

โครงสร้างการบริหาร โรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด

# แผนผังโครงสร้างการบริหารงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด



# แผนผังการผลิตของโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด



# ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

# ภาคผนวก ข
## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

| | | |
|---|---|---|
| 1. | รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ<br>อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ | อาจารย์ประจำสาขา<br>วิชาวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 2. | นายเดชพงศ์ กาญจนลักษณ์ | ผู้เชี่ยวชาญ บริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด<br>(มหาชน) |
| 3. | นายเฉลิม พรรัชกิจ | ผู้อำนวยการสำนักผลิตสุรา<br>บริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด ( มหาชน ) |
| 4. | นายนพพร ทองสร้อย | ผู้จัดการสำนักงานทรัพยากรบุคคล<br>บริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด ( มหาชน ) |

# ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

# แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง " ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด "

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเขียนเป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามนี้ถือเป็นเรื่องส่วนบุคคลและเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ข้อมูลความคิดเห็นของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวม และเพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครบทุกส่วนและทุกข้อ

ขอขอบพระคุณมา ณ.โอกาสนี้

นาง ยิ่งยงศ์ ไชยทา

ผู้วิจัย

## ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ขอให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 – 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย / หย่า

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 3. ปวช. / ปวส./อนุปริญญา

☐ 4. ปริญญาตรี

☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( ค่าจ้าง / เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและผลประโยชน ที่เป็นตัวเงิน )

☐ 1. 5,000 – 10,000 บาท ☐ 2. 10,001 – 20,000 บาท

☐ 3. 20,001 – 30,000 บาท ☐ 4. 30,001 – 40,000 บาท

☐ 5. 40,001 – 50,000 บาท ☐ 6. มากกว่า 50,000 บาท

6. อายุงาน

☐ 1. ไม่เกิน 2 ปี ☐ 2. มากกว่า 2 ปีแต่ไม่เกิน

☐ 3. มากกว่า5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี ☐ 4. มากกว่า10 ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี

☐ 5. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร

ขอให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของท่าน

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ข้อรายการคำถาม | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1. ด้านการยอมรับ** | | | | | |
| 1.ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้งเพื่อสามารถกำหนดแผนงานและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน | | | | | |
| 2.โครงสร้างลำดับชั้นในการบังคับบัญชามีความเหมาะสม | | | | | |
| 3.บริษัทฯมีการ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 4. นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ครั้งจนรู้สึกสับสน | | | | | |
| 5. นโยบายการจ่ายผลตอบแทนและระบบการประเมินผลงานของบริษัทท่านเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | |
| 6.ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค | | | | | |

| ข้อรายการคำถาม | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. บริษัทสนับสนุนให้ไปอบรม/ ดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ | | | | | |
| 8.บริษัทให้โอกาสกับพนักงานปัจจุบันก่อนทุกครั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือมีตำแหน่งใหม่ | | | | | |
| 9.ค่านิยมและวัฒนธรรมของบริษัทสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน | | | | | |
| 10.การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| **2. ด้านการปฏิบัติงาน** | | | | | |
| 11. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอและได้รับคำชมเชยเมื่อทำได้ดีและคำแนะนำถ้าผลงานยังไม่ได้มาตรฐาน | | | | | |
| 12.การปฏิบัติงานในแผนกของท่านเป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 13.งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 14. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานของท่าน | | | | | |
| 15.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญและทักษะที่หลากหลาย | | | | | |
| 16.บรรยากาศจริงใจในหมู่เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 17. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 18.การปฏิบัติงานของท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท | | | | | |

| ข้อรายการคำถาม | ระดับความผูกพัน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19.การปฏิบัติงานของท่านได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงในด้านทรัพยากร | | | | | |
| 20.ท่านไม่ต้องการมีส่วนแสดงข้อคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| **3. ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี** | | | | | |
| 21. ท่านภูมิใจเสมอที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก | | | | | |
| 22. ท่านรู้สึกว่าบริษัทเหมือนบ้านที่ 2 | | | | | |
| 23. ท่านจะเปลี่ยนงานทันทีถ้าบริษัทอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า | | | | | |
| 24. ท่านคิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป | | | | | |
| 25. พร้อมทำงานหนักเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 26.หากท่านได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นท่านคิดเป็นเหตุผลที่ไม่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรนี้ | | | | | |
| 27. การที่ปัจจุบันท่านยังคงอยู่กับองค์กรเป็นเพราะปรารถนาที่จะอยู่มากกว่าความจำเป็น | | | | | |
| 28. ท่านเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากท่านออกจากงานโดยยังไม่มีทางเลือกใหม่สำหรับท่าน | | | | | |
| 29. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความมั่นคงมีเส้นทางสายอาชีพที่มีความก้าวหน้า | | | | | |
| 30. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานของท่านไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ | | | | | |

## ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ขอให้ท่านเสนอแนะว่า โรงงาน บริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด ควรจัดให้มีกิจกรรมหรือ โครงการ อย่างใดที่ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณในการร่วมมือตอบแบบสอบถาม**

# ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|---|---|
| **ชื่อ** | นาง ยิ่งยงศ์ ไชยทา |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 9 ธันวาคม 2497 |
| **สถานที่เกิด** | อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| **ประวัติการศึกษา** | วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2519 |
| **สถานที่ทำงาน** | สำนักเทคนิคงานสุราและสิ่งแวดล้อม บริษัทไทยเบฟเวอเรจจำกัด(มหาชน) |
| **ตำแหน่ง** | รองผู้จัดการสำนักงานควบคุมการปรุงสุรา |