

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด



นางเรืองพร ธรรมคุณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Employee Engagement of Samwha (Thailand) Company Limited**

**Mrs. Raungporn Sappakhun**

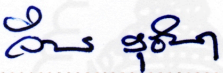
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University


2014


หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นางเรืองพร สรรพคุณ  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จักราภรณ์ สุรัมย์มสกา

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์จักราภรณ์ สุรัมย์มสกา)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด  
 ผู้ศึกษา นางเรืองพร สรรพคุณ รหัสนักศึกษา 2543005975 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ราภรณ์ สุธรรมสภา ปีการศึกษา 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด (2) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ณ วันที่ 31 เดือนตุลาคม 2557 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 150 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.36$ ) รองลงมาคือ ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ( $\mu = 3.20$ ) และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.18$ ) (2) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.30$ ) สามารถจัดเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $\mu = 4.01$ ) ปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\mu = 3.50$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.36$ ) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ( $\mu = 3.32$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ( $\mu = 3.21$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\mu = 3.20$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.19$ ) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.910$ )

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

**Independent Study title:** Employee Engagement of Samwha (Thailand) Company Limited

**Author:** Mrs. Raungporn Sappakhun **ID:** 2543005975; **Degree** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Cheraporn Sudhamasapa, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

The purposes of this study were (1) to study the level of the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited; (2) to study the organizational internal factors affected the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited; and (3) to study the relationship between the organizational internal factors and the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited.

The study was a survey research and selected the sample from the total population of 150 employees of Samwha (Thailand) Company Limited counted on 31<sup>st</sup> October 2014. The questionnaire was used for data collection and was analyzed by applying the frequency, percentage, mean, standard deviation and the Pearson correlation coefficient.

The study showed that (1) the overall of the level of the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited was at moderate level in terms of the remaining employees ( $\mu = 3.36$ ), the commitment ( $\mu = 3.20$ ), and the delegation of responsibility ( $\mu = 3.18$ ) respectively; (2) the overall of the organizational internal factors affected the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited was at moderate level in terms of the job description ( $\mu = 4.01$ ), the organization democracy ( $\mu = 3.50$ ), the working environment ( $\mu = 3.36$ ), the organizational relationship ( $\mu = 3.32$ ), the promotion and the competence development ( $\mu = 3.21$ ), the work life balance ( $\mu = 3.20$ ), and the compensation and benefits ( $\mu = 3.19$ ) respectively; and (3) the overall of the relationship between the organizational internal factors and the employees' engagement of Samwha (Thailand) Company Limited. was at very high level in the same direction with a correlation coefficient ( $r=0.910$ ).

**Keywords:** Employee engagement, Samwha (Thailand) Company Limited.

## กิตติกรรมประกาศ

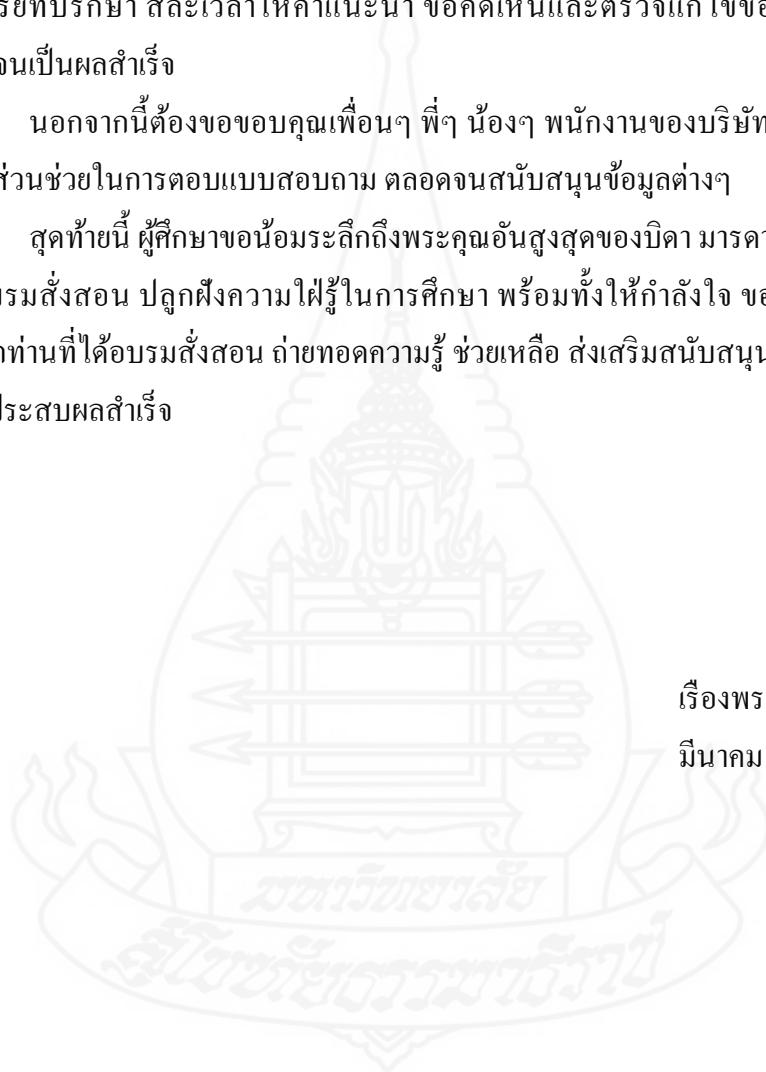
การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดี จากรองศาสตราจารย์จักรพันธ์ สุธรรมสภา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ระยะเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาจนเป็นผลสำเร็จ

นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ พนักงานของบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีส่วนช่วยในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนสนับสนุนข้อมูลต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของบิดา มารดาผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

เรืองพร สรรพคุณ

มีนาคม 2558

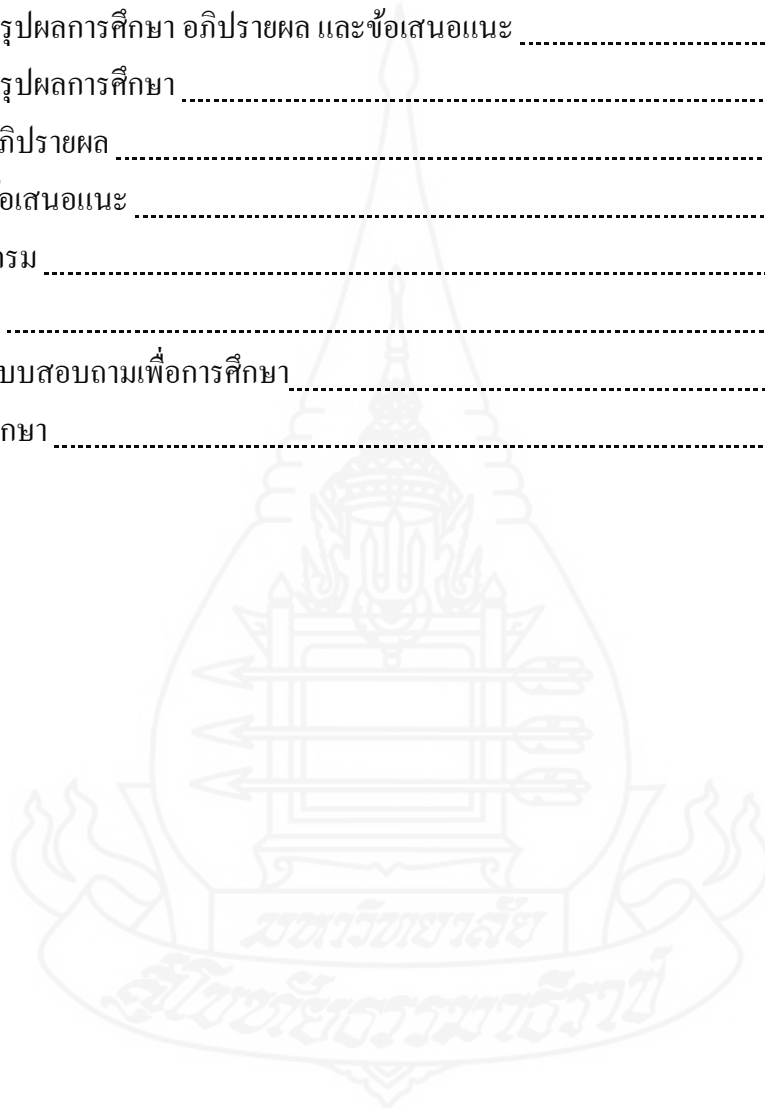


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
ขอบเขตในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	22
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	26
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด.....	30
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด .....	38
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	47
สรุปผลการศึกษา .....	47
อภิปรายผล .....	50
ข้อเสนอแนะ .....	52
บรรณานุกรม .....	55
ภาคผนวก .....	56
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา .....	60
ประวัติผู้ศึกษา .....	67





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	26
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	27
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	28
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	28
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน.....	28
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	29
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	29
ตารางที่ 4.8 เรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน.....	30
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านลักษณะงาน.....	31
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	31
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ.....	32
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ.....	33
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร.....	33
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	34
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านความเป็นประชาธิปไตย ในการทำงาน.....	35
ตารางที่ 4.16 เรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	36
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านจิตใจและความผูกพัน ต่องาน.....	36

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	37
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร.....	38
ตารางที่ 4.20 เรียงลำดับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในองค์กรที่ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด.....	39
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงาน.....	40
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	41
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	42
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ.....	43
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร.....	44
ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน.....	45



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs).....	13



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการ ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุนในขณะเดียวกัน กลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร

Angle and Perry (1981, pp. 1-14 อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์, 2550, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน โดยพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

Baron (1986, p. 165 อ้างถึงใน วารุณี คำแก้ว, 2550, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกใน

ลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน และความพึงพอใจโดยรวม และมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น “ความผูกพันต่อองค์การ” (Organizational Commitment) จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์การ ในการยอมรับค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การ ดังที่ แองเจิล และเพร์รี (Angle & Perry, 1981, pp. 1 - 14) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อประสิทธิผลขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่บั่นทอนประสิทธิผลขององค์การ เช่น การไม่ใส่ใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ การขาดงาน การมาสาย การลาออก เป็นต้น

บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทที่จดทะเบียน ถือหุ้นและบริหารงานโดยประเทศเกาหลีใต้ ลักษณะการดำเนินงาน ของบริษัท คือเป็นฐานการผลิตสินค้าอุปกรณ์ไฟฟ้า และทำการส่งออกไปยังสำนักงานใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ที่ประเทศเกาหลีใต้ โดยระบบระเบียบการทำงาน และต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานใหญ่ ซึ่งในปัจจุบัน การ เข้า-ออกของพนักงานอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างจะสูง ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพนักงานที่มีคุณภาพ และทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบางช่วง ชะงักงัน งานขาดความต่อเนื่อง ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันในธุรกิจ

จากสาเหตุที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้ศึกษา จึงได้สนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อที่จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การต่อไป ทำให้สามารถธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานกับองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

## 3. ขอบเขตในการศึกษา

### 3.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาแสดงในกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภาพที่ 1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามี 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

#### 3.1.1 ตัวแปรต้น

##### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- การศึกษา
- อายุงาน
- ตำแหน่งงาน
- รายได้

##### 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ด้านลักษณะงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
- ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

### 3.1.2 ตัวแปรตาม

#### 1) ความผูกพันต่อองค์กร

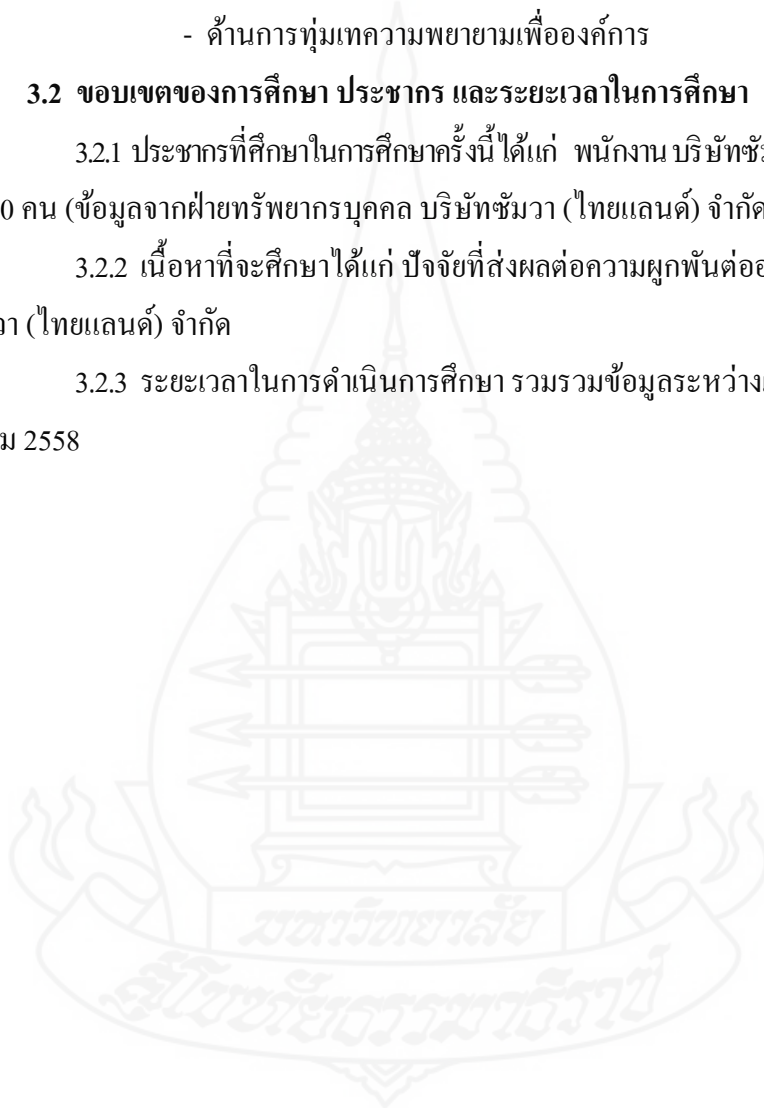
- ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน
- ด้านการคงอยู่กับองค์กร
- ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

### 3.2 ขอบเขตของการศึกษา ประชากร และระยะเวลาในการศึกษา

3.2.1 ประชากรที่ศึกษาในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เดือนตุลาคม 2557)

3.2.2 เนื้อหาที่จะศึกษาได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

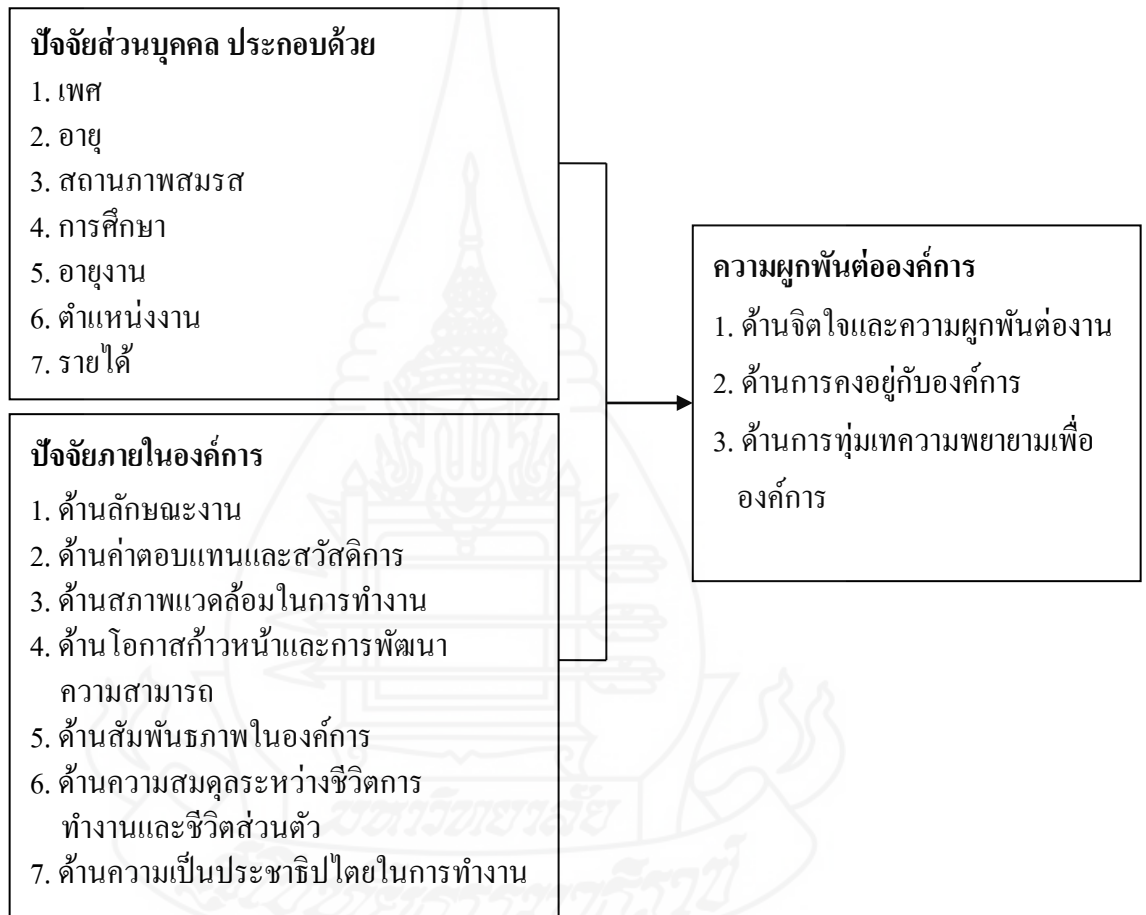
3.2.3 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน 2557 ถึง มกราคม 2558





#### 4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้ทบทวน ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปและ นำมาแสดงในกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 5. นิยามศัพท์

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดี หรือความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เป็นบวกของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีต่อองค์กร ทั้งด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

6.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัทชัมวา(ไทยแลนด์) จำกัด

6.2 ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา(ไทยแลนด์) จำกัด

6.3 ผลของการศึกษาสามารถนำไปเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลของ บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและลดจำนวนการลาออกของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี ตำราบทความ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ประกอบในการศึกษางานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) พบว่ามีนักวิชาการและผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความความหมาย คำนิยาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ตามความสนใจและทัศนคติของแต่ละท่าน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

Backer (1960 อ้างถึงใน วารุณี คำแก้ว, 2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นได้รับประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน อรฉัตร สรญาณชนาวุธ, 2545, หน้า 17) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่มคือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกในการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman w. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบ ผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งบุคคลนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักกว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันว่า เป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่บุคคลจะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึก ว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมและ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กร

Kanter (1968, pp. 499-517 อ้างถึงใน เพ็ญศรี เมณเสนา, 2550, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความเต็มใจของบุคคลที่อื่นที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความแตกต่างของความผูกพันมีผลมาจากความต้องการและพฤติกรรมที่แตกต่างกันของพนักงาน และลักษณะของความผูกพันแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อบุคคลพบว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคงอยู่ในองค์กร ก็จะส่งผลให้บุคคลคงอยู่ในองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นรู้สึกทางบวกของบุคคล อารมณ์และความรู้สึกจะผูกพันสมาชิกไว้กับองค์กร และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากความเกี่ยวข้องของสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและการอภิฆาธิษฐานกัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานทางสังคมและการเคารพอำนาจของกลุ่ม เกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลมีการประเมินค่าทางบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำและถูกถูกประเมิน โดยระบบในสังคมนั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการยึดถือ จริยธรรม ความสมเหตุสมผล และการแสดงค่านิยมของบุคคล

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรแห่งใหม่จะสามารถทำให้บุคคลนั้นมีรายได้เพิ่ม มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพที่ดีขึ้น มีความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

สันติชัย อินทรอ่อน (2550: 3-13) ให้ความหมายความผูกพันของพนักงานว่า เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (Win-Win) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่ดี หรือความรู้สึกที่เป็นบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้นจะค่อยๆ เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงออกมาในรูปของการเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาจากนักวิชาการและผู้ที่สนใจศึกษาหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านก็มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้าและทำการรวบรวมได้ดังนี้

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน นันทภัทร อักษรศิษฐ์, 2550, หน้า 29) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความ จงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience)
2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Skill)
3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)
4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-investment)
5. เงินบำนาญ (Pension)
6. สังคมสัมพันธ์ (Community)
7. โอกาสในการหางานใหม่ (Alternatives)
8. บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment norm)

สิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะ โครงสร้าง (Structural Characteristic)

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548, หน้า 50) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน ความผูกพันทางจิตใจ ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน และลักษณะส่วนบุคคล

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factor) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงานขอบเขตของงาน การนิเทศงาน ความสอดคล้องของเป้าหมาย และลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานต่าง ๆ เช่น งานที่มีความท้าทาย การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้อง

ของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience) ที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

4. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การแบ่งสายการบังคับบัญชา

Arthur Dunham (1989 อ้างถึงใน อรรวรรณ อยู่คง, 2546, หน้า17-18) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ (1) คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) (2) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) (3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และ (4) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristic)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) โดยมีผลตั้งแต่วัยแรกเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด และหากพนักงานได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด

### 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรทั่วไปยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์กรมิได้ขึ้นอยู่กับสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง แต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมของบุคคลที่สนับสนุนต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นผลจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมได้ ดังนี้

Angle and Perry (1981, pp. 1-14 อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์, 2550, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน โดยพบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Baron (1986, p. 165 อ้างถึงใน วารุณี คำแก้ว, 2550, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu and Sajac (1990, p. 171-194 อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์, 2550, หน้า 18) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและความเหนื่อยยากในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะขึ้นอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ก็จะมีผลทำให้พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้น ตั้งใจ ทুমเท และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ทำให้งานที่ออกมา มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล



และความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และยังคงการที่จะดำรงคงอยู่กับองค์การตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ จึงมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาและพัฒนาทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1970, p. 35-58 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ ธรรมานะ, 2545, หน้า 91-99) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับกับการจูงใจหรือการกระตุ้นจากความปรารถนาที่อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเรียกลำดับชั้นความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วยลำดับชั้นความต้องการ 5 ระดับจากระดับจากต่ำไปสูงสุด ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา: มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp 121-122)

มาสโลว์ ได้อธิบายความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับชั้นจากระดับจากต่ำสุดไปสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย อากาศ ยา รักษาโรค ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้บริษัทจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับการให้เงินเดือน หรือค่าตอบแทนอย่างเพียงพอกับสภาพการดำรงชีวิต มีการกำหนดเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพออุณหภูมิเหมาะสม มีการระบายอากาศที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Safety needs or Security needs) เป็นความต้องการมีความปลอดภัยในชีวิต และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความปลอดภัยจากความเจ็บป่วย และ ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้บริษัทอาจจะจัดให้มีการประกันชีวิตและสุขภาพ ดูแลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นธรรม

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางทางสังคม (Affiliation needs or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นหรือสังคมยอมรับ เช่น ความต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบริษัทสามารถตอบสนองความต้องการส่วนนี้ด้วยการกระตุ้นการมีส่วนร่วมสำหรับกิจกรรมทางสังคมเช่น การจัดงานเลี้ยง การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อให้พนักงานเปิดโอกาสได้ใกล้ชิดกันนอกเวลางานมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในด้านความรู้ความสามารถ ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญความ ต้องการอยากเด่นในสังคม ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม ดังนั้นบริษัทอาจกระตุ้นด้วยการจัดให้มีโครงการยกย่องพนักงานดีเด่นในจดหมายข่าวของบริษัท เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ปรารถนาความสำเร็จตามความนึกคิดของตน ต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุความสมหวังของตน ด้วยความสามารถ ทักษะ และ ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความสมหวังของชีวิต จะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ดังนั้นบริษัทควรเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจูงใจด้วยการเสนอตำแหน่งงานที่ท้าทายแก่พนักงาน

การศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ เป็นการศึกษาเพื่อที่จะ ทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน จากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตตามดังที่ตนเอง

มุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะได้ทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 307-308) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยได้ปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ใหม่ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน ผลประโยชน์ เกื้อกูล และ สภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความพอใจนี้จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ความต้องการเจริญเติบโตหรือก้าวหน้าในงาน (Growth needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความพอใจในความก้าวหน้าในงานนี้ เป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ผลักดันให้เขาได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎี สองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยบำรุงรักษา (Motivator-Hygiene) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550, หน้า 174-176) ได้กล่าวไว้ว่า สมมุติฐานในการจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยจูงใจจะช่วยให้บุคคลชอบและรักงาน และเป็นสิ่งที่สร้าง ความพึงพอใจให้บุคคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานจนได้ผลสำเร็จหรือประสบความสำเร็จในงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา บุคคลในหน่วยงาน ลูกค้ำ หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของการ ยก

ข่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับความสามารถทำให้เกิดความภูมิใจ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่ใช้ความคิด สร้างสรรค์หรือเป็นงานที่น่าเบื่อ งานที่ง่ายหรือยากเกินไป

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ การมีอำนาจในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

5. ความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยเป็นผลจากการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการ ของหน่วยงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งผลกระทบของนโยบายการบริหารของหน่วยงานที่ส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจในการให้คำปรึกษา หรือสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4. เงินเดือน (salary) หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และได้ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเป็นไปตามความคาดหวัง

5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อสื่อสารของบุคคลในองค์กร โดยมีการแสดงออกซึ่งกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ให้สามารถทำงานร่วมกันช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

7. สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานะของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกต่องาน ว่างานที่ตนทำอยู่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

8. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และโอกาสที่จะทำให้บุคคลได้รับการเรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ หรือเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

9. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกล ครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว พนักงานในองค์กรก็จะทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ พยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อพนักงาน เกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไป และไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 66 หมู่ 4 ตำบลท่าไข่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา บริษัทฯ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2540 โดยมีทุนจดทะเบียน 285 ล้านบาท ถือหุ้นและบริหารงาน โดย ชาวเกาหลีใต้ ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด คือ ตัวเก็บประจุไฟฟ้าสำหรับปรับปรุงค่าเพาเวอร์แฟกเตอร์ เป็น โรงงานฐานการผลิตและร้อยละ 80 ส่งออกไปยังสำนักงานใหญ่ที่ประเทศเกาหลีใต้ อีกร้อยละ 20 ส่งออกให้กับลูกค้าในกลุ่มอาเซียน และลูกค้าในประเทศ

บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศเกาหลีใต้ และมี โรงงาน ผลิตสินค้าในเครื่องซึ่งตั้งอยู่ในแต่ละประเทศ คือ ไทย อินโดนีเซีย จีน และเกาหลีใต้ และมี สำนักงานขายตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก คือ อินเดีย สหรัฐอเมริกา ฮองกง ไต้หวัน ยุโรป จีน เพื่อให้การติดต่อกับลูกค้าเป็นไปอย่างทั่วถึง ซึ่ง โรงงานผลิตและสำนักงานขายต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่ม

จะต้องมีการกำหนดนโยบายหรือกฎระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้อง กับ นโยบายที่ได้รับจาก สำนักงานใหญ่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2.1 ประวัติและความเป็นมาของบริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

พฤศจิกายน	2540	ก่อตั้งบริษัท ซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด
มีนาคม	2545	ก่อสร้างและขยายโรงงานเพื่อทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ Motor Running Capacitor สำหรับเครื่องปรับอากาศ
พฤษภาคม	2546	เริ่มทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ Motor Running Capacitor
มิถุนายน	2547	ได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2000
กันยายน	2549	เริ่มทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ LV Power Capacitor
พฤษภาคม	2553	ได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2004
ตุลาคม	2553	ได้รับใบรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม (มอก)

### 2.2 วิสัยทัศน์ของบริษัท (GROUP VISITON)

“เป็นองค์การธุรกิจที่มุ่งดำเนินงานเพื่อมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม”

วิสัยทัศน์ของ SAMWHA GROUP คือการมุ่งดำเนินธุรกิจเพื่อมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านการพัฒนาเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นในส่วนของมนุษยชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ให้เกิดประโยชน์สูงสุด)

### 2.3 นโยบายด้านคุณภาพของบริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

“ปฏิบัติตามและคงไว้ซึ่งระบบคุณภาพ สร้างความพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”

### 2.4 ระบบการผลิตและการทำงานของพนักงาน

บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) มีระบบการผลิตโดยใช้ทั้งเครื่องจักรอัตโนมัติ ในการทำงาน ในส่วนของการประกอบและการบรรจุภัณฑ์ จะใช้แรงงานคน ในการทำงาน ซึ่งการทำงานจะแบ่ง เป็น 2 ผลัด คือ ผลัดเช้าและผลัดกลางคืน ผลัดละ 8 ชั่วโมง ซึ่งบางครั้งถ้ามีคำสั่งในการสั่งซื้อจากลูกค้ามาก แต่ละผลัดก็จะมีการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้ทั้งนั้นการทำงานรวมทั้งสัปดาห์ก็จะไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด

### 2.5 ผลตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลของ บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

1. ค่าจ้างตามโครงสร้างของบริษัท และตามกฎหมายแรงงาน
2. ค่าเบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่าอาหารกลางวัน และค่าอาหารเย็น (กรณีทำงานล่วงเวลา)
3. รถรับส่งพนักงาน ชุดพนักงาน+รองเท้า (แจกใหม่ทุกปี)
4. เงินโบนัสประจำปี

### 5. ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ

### 6. การท่องเที่ยวประจำปี และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่

จะเห็นได้ว่า บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด มีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกำกับดูแลธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนโยบายคุณภาพ และได้รับการรับรองมาตรฐานทั้งทางด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อม และมีการธำรงรักษาพนักงาน ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน นอกเหนือจากที่กล่าวมา มีเงินช่วยเหลือให้ญาติของพนักงานที่เสียชีวิต การจัดการงานเลี้ยงวันเกิด ให้กับพนักงานทุกคน รวมทั้งได้มีการจัด ฝึกอบรมและส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และพร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานทุกคนให้เติบโตในสายอาชีพ

## 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ยังได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

จันทนา เสียงเจริญ (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานใหญ่มีระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญ พัฒนา จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัดพนักงานบริษัท อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

และด้านที่มีผลน้อยที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานต่างก็มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนอายุและการระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ของพนักงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

อภิสิทธิ์ บุญความดี (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษา เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด ผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด ที่มี เพศ อายุงาน ระดับรายได้ และลักษณะสัญญาจ้างแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

เนตรนภาร นันทพรวิญญู (2551) ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย: เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพรายได้ และอายุงาน

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของ บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 100 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ



หญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำสำนักงาน บัณฑิตจึงใจในการทำงานที่ศึกษาประกอบด้วย บัณฑิตจึงใจและบัณฑิตจ้าจุน โดยภาพรวมบัณฑิตทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กร บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันขององค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารทีมงานประกอบด้วยควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ศักยภาพของผู้นำ บัณฑิตส่วนบุคคล บัณฑิตภายในองค์กรและบัณฑิตภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ



### บทที่ 3

## ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีระเบียบวิธีการศึกษาในเรื่องของขอบเขตประชากร ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการศึกษา

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เดือนตุลาคม 2557)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามในแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไป หรือข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำถามในแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร และปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ค่าคะแนน 5 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าคะแนน 4 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าคะแนน 3 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าคะแนน 2 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าคะแนน 1 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำถามในแบบสอบถามส่วนนี้ ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ค่าคะแนน 5 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าคะแนน 4 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าคะแนน 3 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าคะแนน 2 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าคะแนน 1 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

## ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำถามในแบบสอบถามส่วนนี้เป็นคำถามเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในหน่วยงาน

### 3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษามีวิธีการสร้างดังนี้

- 3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 กำหนดขอบข่าย หรือ นิยามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 สร้างข้อความของแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายนิยามที่กำหนดไว้ในข้อ 2
- 3.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ในการสร้างเครื่องมือผู้ศึกษาได้ทำแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนตามที่ได้กล่าวมาใน ข้างต้น และ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนการนำไปใช้จริง
- 3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเสนอแนะ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

- 4.1 ส่งแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปแจกให้พนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 150 ชุดและติดตามเก็บคืนด้วยตนเอง
- 4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้คะแนนตามแนวทางที่กำหนดไว้และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
- 4.3 นำรายงานที่ได้มาแปลผล และสรุปผลการศึกษา

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

- 5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ
- 5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยประชากร ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
- 5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยประชากร ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับ ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นแบบปลายเปิด วิเคราะห์โดยการสรุปผลจาก ข้อเสนอแนะ

5.1.1 ทำการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (อ้างถึงใน วารุณี จันทร์สมบัติ, 2550, หน้า 66)

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.19 หมายถึง	มีความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง	มีความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

5.1.2 ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์ได้ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์, 2547, หน้า 200)

ค่าสหสัมพันธ์	ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.20 ถึง 0.39	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	0.40 ถึง 0.59	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.60 ถึง 0.79	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

5.1.3 ค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นบวก (+) จะบอกทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นลบ (-) จะบอกทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และค่าสหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (0) หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษารื่องความผูกพันต่อของพนักงานบริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\mu$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sigma$  = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 ถึง ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	62	41.3
หญิง	88	58.7
รวม	150	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 88 คนคิดเป็นร้อยละ 58.7 เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	34	22.7
21-30 ปี	23	15.3
31-40 ปี	65	43.3
41 ปีขึ้นไป	28	18.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 อายุ 21-30 ปีจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 15.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	61	40.7
สมรส	69	46.0
หย่า/หม้าย	20	13.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ โสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และหย่า/หม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	36.0
ปริญญาตรี	69	46.0
สูงกว่าปริญญาตรี	27	18.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	34	22.7
1-5 ปี	23	15.3
6-10 ปี	65	43.3
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	28	18.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือไม่เกิน 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ 1-5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3



ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	83	53.8
หัวหน้างาน	57	36.6
ผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ	25	9.6
<b>รวม</b>	<b>155</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ หัวหน้างาน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	18.0
15,001-25,000 บาท	54	36.0
25,001-35,000 บาท	33	22.0
35,001 บาทขึ้นไป	36	24.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 4.8 ถึง และ ตารางที่ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 เรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	( $\mu$ )	ลำดับที่	( $\sigma$ )
ลักษณะงาน	4.01	1	0.51
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.19	7	0.82
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.36	3	0.74
โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.21	5	0.90
สัมพันธภาพในองค์กร	3.32	4	1.01
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.20	6	1.07
ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.50	2	0.99
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>		<b>0.78</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.30$ ) และเมื่อทำการเรียงลำดับ ความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย สามารถจัดเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $\mu=4.01$ ) ปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\mu=3.50$ ) ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.36$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ( $\mu=3.32$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ ( $\mu=3.21$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\mu=3.20$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\mu=3.19$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
ความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	4.01	0.897	มาก
ความอิสระในการทำงาน	4.23	1.006	มากที่สุด
มีความหลากหลายของงาน	4.35	0.591	มากที่สุด
ความท้าทายในงาน	4.03	0.723	มาก
คาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.42	0.846	มาก
ภาพรวม	4.01	0.509	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.01$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu=4.35$ ) รองลงมาคือ ความอิสระในการทำงาน ( $\mu=4.23$ ) และความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu =3.42$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.11	1.02	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม	3.43	1.20	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆ มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.12	1.09	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	3.03	0.90	ปานกลาง
5. มีการกำหนดวันลาประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.27	0.98	ปานกลาง
รวม	3.19	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.19$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมส่งผลในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu=3.43$ ) รองลงมาคือ การกำหนดวันลาประเภทต่างๆ อย่างเหมาะสม ( $\mu=3.27$ ) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ ส่งผลต่ำสุด ( $\mu =3.03$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
6. สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.28	0.89	ปานกลาง
7. บริเวณที่ปฏิบัติงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.68	1.10	มาก
8. สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.37	0.99	ปานกลาง
9. ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.14	1.22	ปานกลาง
10. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	3.35	1.26	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu =3.36$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัจจัยด้านบริเวณที่ปฏิบัติงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยส่งผลในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu=3.68$ ) รองลงมาคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\mu=3.37$ ) และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลน้อยที่สุด ( $\mu=3.14$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
11. นโยบายให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.48	1.19	ปานกลาง
12. สนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.83	0.76	ปานกลาง
13. นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ตามความเหมาะสม	3.06	0.99	ปานกลาง
14. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน ด้วยความเหมาะสมยุติธรรม	3.24	1.05	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.21</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันด้าน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.21$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu=3.48$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน ด้วยความเหมาะสมยุติธรรม ( $\mu=3.24$ ) และปัจจัยด้านการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลน้อยที่สุด ( $\mu=2.83$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

สัมพันธภาพในองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.49	1.13	ปานกลาง
16. คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	3.24	1.02	ปานกลาง
17. การทำงานร่วมกันเป็นทีม และคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.41	1.32	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สัมพันธภาพในองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
18. กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.26	1.16	ปานกลาง
19. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.22	1.24	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>1.01</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.32$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งผลในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu=3.49$ ) รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu=3.41$ ) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลน้อยที่สุด ( $\mu=3.22$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
20. เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.21	0.99	ปานกลาง
21. มีความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา	3.04	1.28	ปานกลาง
22. บริษัทกำหนดเวลาพักในช่วงการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.15	1.38	ปานกลาง
23. การแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.52	1.17	มาก
24. เวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	3.10	1.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>1.07</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.20$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ปัจจัยด้านการแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมส่งผลในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

( $\mu=3.52$ ) รองลงมาคือ เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu=3.21$ ) และปัจจัยด้านความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา ส่งผลน้อยที่สุด ( $\mu=3.04$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
25. ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	3.17	1.10	ปานกลาง
26. แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน	3.56	1.15	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.37	1.17	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก	3.92	1.12	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.99</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก ส่งผลในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu=3.92$ ) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ( $\mu=3.56$ ) และปัจจัยด้านความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ส่งผลน้อยที่สุด ( $\mu=3.17$ )

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเห็นความผูกพันต่อองค์กร จากตารางที่ 4.16 ถึง ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.16 เรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\mu$	$\sigma$	ลำดับที่
ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน	3.20	0.82	2
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.36	0.74	1
ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.18	0.82	3
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.76</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25$ ) เมื่อนำมาเรียงลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด ( $\mu=3.36$ ) รองลงมาคือด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ( $\mu=3.20$ ) และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรน้อยที่สุด ( $\mu=3.18$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านจิตใจและความผูกพันต่อ

จิตใจและความผูกพันต่องาน	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
1. รู้สึกผูกพันและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.12	1.03	ปานกลาง
2. ภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้	3.44	1.20	ปานกลาง
3. ค่านิยมของตัวเองหน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน	3.13	1.10	ปานกลาง
4. เป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท	3.05	0.91	ปานกลาง
5. การประชาสัมพันธ์บริษัทให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก	3.27	0.98	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.20$ ) เมื่อ



พิจารณาประเด็นย่อย พบว่าพนักงานภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.44$ ) รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์บริษัทให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก ( $\mu=3.27$ ) และเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.05$ )

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการคงอยู่กับองค์กร

การคงอยู่กับองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
6. คิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.28	0.89	ปานกลาง
7. ทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.69	1.11	มาก
8. ทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.37	0.99	ปานกลาง
9. ทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี	3.15	1.22	ปานกลาง
10. ปัจจุบันได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดแล้ว จึงไม่คิดที่จะไปทำงานในบริษัทอื่นแม้ว่าจะมีรายได้ดีกว่าเดิม	3.35	1.26	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.36$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเหมือนกันมากที่สุดในเรื่องที่ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ( $\mu=3.69$ ) รองลงมาคือ ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu=3.37$ ) ส่วนการยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้เพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.15$ )

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	( $\mu$ )	( $\sigma$ )	การแปลผล
11. ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.48	1.19	ปานกลาง
12. เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	2.84	0.77	ปานกลาง
13. งานที่รับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญของบริษัทจึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	3.06	0.99	ปานกลาง
14. หากงานที่รับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จมักจะอยู่ทำงานต่อจนเลยเวลางาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย	3.26	1.06	ปานกลาง
15. คิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น	3.30	0.88	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.18$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็น ในความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ( $\mu=3.48$ ) รองลงมาคือ พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ( $\mu=3.30$ ) และเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=2.84$ )

#### ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยแต่ละด้านตามตารางที่ 4.20 ถึง ตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.20 เรียงลำดับผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
ด้านลักษณะงาน	0.171	ระดับต่ำมาก	7
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.948	ระดับสูงมาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.936	ระดับสูงมาก	2
ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา	0.908	ระดับสูงมาก	3
ความสามารถ			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.799	ระดับสูง	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.472	ระดับปานกลาง	6
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	0.500	ระดับปานกลาง	5
<b>รวม</b>	<b>0.910</b>	<b>ระดับสูงมาก</b>	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.910 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.948, 0.936 และ 0.908 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.799 ส่วนปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.500 และ 0.472 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.170

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	0.153	ระดับต่ำมาก	4
ท่านรู้สึกว่าคุณมีความอิสระในการทำงาน	0.155	ระดับต่ำมาก	1
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย	0.163	ระดับต่ำมาก	3
ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย	0.026	ระดับต่ำมาก	5
ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง	0.205	ระดับต่ำ	2
<b>รวม</b>	<b>0.170</b>	<b>ระดับต่ำมาก</b>	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.170 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ความ  
คาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.205 ส่วนความเข้าใจต่องานที่ท่านทำ ความมีอิสระในการทำงาน  
ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.153, 0.155, 0.163, และความรู้สึกว่างานมีความท้าทายพบว่า มี  
ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.026

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.703	ระดับสูง	4
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	0.750	ระดับสูง	3
3. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน	0.683	ระดับสูง	5
4. ท่านพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	0.818	ระดับสูงมาก	2
5. บริษัทมีการกำหนดวันลาประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	0.825	ระดับสูงมาก	1
<b>รวม</b>	<b>0.948</b>	<b>ระดับสูงมาก</b>	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.948 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่าการกำหนดวันลาประเภทต่างๆมีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.825 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.818 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.750, 0.703, และ 0.683 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
6. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	0.693	ระดับสูง	2
7. บริเวณที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	0.562	ระดับปานกลาง	5
8. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิเสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	0.563	ระดับปานกลาง	4
9. บริษัทให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.767	ระดับสูง	1
10. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	0.593	ระดับปานกลาง	3
<b>รวม</b>	<b>0.936</b>	<b>ระดับสูงมาก</b>	

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.936 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.767 และ 0.693 ส่วนความคิดบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ บริเวณที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.593, 0.563 และ 0.562 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
11. บริษัทมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	0.889	ระดับสูงมาก	2
12. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านเข้าร่วมอบรมประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.675	ระดับสูง	5
13. บริษัทของท่านได้นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ตามความเหมาะสม	0.803	ระดับสูงมาก	3
14. บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม	0.902	ระดับสูงมาก	1
15. ท่านคิดว่าพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนเพิ่ม	0.793	ระดับสูง	4
<b>รวม</b>	<b>0.908</b>	<b>ระดับสูงมาก</b>	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.908 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรม และ บริษัทมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.902 และ 0.899 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้้อย่างเหมาะสม พนักงานที่มี

ความรู้ความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน และ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ เข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.803, 0.793 และ 0.675 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านสัมพันธภาพในองค์การ

สัมพันธภาพในองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่าน ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	0.668	ระดับสูง	3
17. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	0.535	ระดับปานกลาง	5
18. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.717	ระดับสูง	2
19. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	0.776	ระดับสูง	1
20. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.653	ระดับสูง	4
<b>รวม</b>	<b>0.779</b>	<b>ระดับสูง</b>	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.779 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า การมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.776, 0.717, 0.688 และ 0.653 ส่วนความคิดเห็นด้านการ



ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.535

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
21. เวลาทำงานของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	0.333	ระดับต่ำ	4
22. ท่านมีความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา	0.274	ระดับต่ำ	5
23. บริษัทกำหนดเวลาพักในช่วงการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.340	ระดับต่ำ	3
24. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	0.657	ระดับสูง	1
25. ท่านมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	0.518	ระดับปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>0.472</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.472 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า การแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.657 ส่วนความคิดเห็น เกี่ยวกับ เวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.518 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ บริษัทกำหนดเวลาพักในช่วงการทำงานได้อย่างเหมาะสม เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ มีความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.340, 0.333 และ 0.274 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล	อันดับที่
26. บริษัทให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	0.463	ระดับปานกลาง	3
27. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.567	ระดับปานกลาง	2
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	0.109	ระดับต่ำมาก	4
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก	0.626	ระดับสูง	1
<b>รวม</b>	<b>0.500</b>	<b>ระดับปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.626 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน และ โอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.567 และ 0.463 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.109

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มา สรุปอภิปรายผล และเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ กลุ่มประชากรคือ พนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2557) โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรจริง ทั้งหมดที่มีอยู่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

##### 1.3 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า

1.3.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.7 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ

46.0 อายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 ตำแหน่งงานระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 53.8 รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.0

1.3.2 การส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของปัจจัยภายในองค์กร ทั้ง 7 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.30$ ) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ปัจจัยด้านความหลากหลายของงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.35$ ) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านอิสระในการทำงาน ( $\mu=4.23$ ) และปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ( $\mu=3.42$ )

2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.19$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu=3.43$ ) รองลงมาได้แก่ การกำหนดวันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม ( $\mu=3.27$ ) และความพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.03$ )

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.36$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าบริเวณที่ปฏิบัติงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu=3.68$ ) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ( $\mu=3.35$ ) และ บริษัทให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.14$ )

4) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.21$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่านโยบายให้พัฒนา ความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu=3.48$ ) รองลงมา ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม ( $\mu=3.24$ ) และ การสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=2.83$ )

5) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.32$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu=3.49$ ) รองลงมาได้แก่ การทำงาน

ร่วมกันเป็นทีมและคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $\mu=3.41$ ) และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.22$ )

6) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.20$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า การแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.52$ ) รองลงมาได้แก่ เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ( $\mu=3.21$ ) และความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.04$ )

7) ปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า ประเด็นที่ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.92$ ) รองลงมาได้แก่ โอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ( $\mu=3.56$ ) และความคิดเห็นน้อยเกี่ยวกับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.17$ )

1.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.25$ ) โดยเรียงลำดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ( $\mu=3.36$ ) ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน ( $\mu=3.20$ ) และด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ( $\mu=3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน พนักงานมีความผูกพันต่องาน ด้านความภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.44$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์บริษัทให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก ( $\mu=3.27$ ) และด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\mu=3.05$ )

2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.69$ ) รองลงมาคือ รู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu=3.37$ ) และ ยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.15$ )

3) ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu=3.48$ ) รองลงมาได้แก่ การพยายามคิดหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิผลสำเร็จมากขึ้น

( $\mu=3.30$ ) และความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=2.84$ )

1.3.4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.910 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.948, 0.936 และ 0.908 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.799 ส่วนปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.500 และ 0.472 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.170

## 2. อภิปรายผล

การประสบกับปัญหาการเข้า-ออกของพนักงาน ที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงนั้น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ และเป็นคนรุ่นใหม่ที่ยังน้อย การเข้า-ออก ของพนักงานนี้มีผลกระทบ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การเสียเวลาฝึกอบรมพนักงานใหม่ การที่พนักงานใหม่ยังไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรควรจะมีนโยบาย หรือ สิ่งจูงใจที่จะรักษาและ ทำให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กร ได้ทำงานหรืออยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะองค์กรสามารถพัฒนาพนักงาน หรือบุคลากรดังกล่าวในด้านอื่นๆ เพื่อให้พนักงานนั้นๆ ได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่และการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีความรู้ความเชี่ยวชาญแล้ว งานที่ออกมา ก็จะดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลายๆ องค์กรในปัจจุบันก็ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มากขึ้น เพราะมนุษย์คือผู้ที่นำเอาทรัพยากรต่างๆ มาเป็นปัจจัยการผลิต รวมถึง เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดการบริหารเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และตรงตามเป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถ้าทรัพยากรบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมที่จะส่งผลให้ทรัพยากรบุคคล ผู้ที่มีความรู้ มีทักษะเฉพาะทาง ความชำนาญในการทำงาน อยู่กับองค์กรให้นาน

ที่สุด และปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้ทรัพยากรบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น หากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ องค์กรก็จะไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่วางไว้ หรืออาจจะเกิดความล้มเหลวขึ้น

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด” ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันในองค์กร ของ พนักงานบริษัทชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความผูกพันต่อองค์กรของประชากร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\mu = 3.36$ ) รองลงมาคือ ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\mu = 3.20$ ) ส่วนด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\mu=3.18$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรนภาร นันทพรวิญญู (2551) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เช่นทรลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่นทรล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิสิทธิ์ บุญความดี (2554) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญ พัฒนา จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัดพนักงานบริษัท อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและด้านที่มีผลน้อยที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu=3.30$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน

ลักษณะงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\mu=4.01$ ) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\mu=3.50$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu=3.36$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ( $\mu=3.32$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ( $\mu=3.21$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\mu=3.20$ ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.19$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553,) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.910$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r=0.948$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r=0.936$ ) และด้าน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ( $r = 0.908$ ) ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r= 0.799$ ) ส่วนปัจจัยด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.500$ )และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r= 0.472$ ) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.170$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทนา เสียงเจริญ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ว่าควรให้มีการส่งเสริมในด้านต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงมากขึ้น ดังต่อไปนี้



### 3.1 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.03$ ) ควรพิจารณาอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความยากง่ายของงานที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม พร้อมทั้งพิจารณาการให้สวัสดิการเพิ่ม ตามเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.14$ ) ควรพิจารณาดำเนินการให้มีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักทำงาน อย่างเพียงพอ สะดวกสบายมากขึ้นและสอดคล้องกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดวันทำงาน และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3.1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=2.86$ ) บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดอบรมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอหัวข้อที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้ตรงกับความต้องการ และสามารถนำมาใช้กับการทำงาน ได้อย่างแท้จริง

3.1.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.22$ ) เนื่องจากองค์กรมีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว มีบุคลากรใหม่ๆ เข้าร่วมงานมากขึ้น ดังนั้นควรจัดให้มีโครงการเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น จัดงานสัมมนานอกสถานที่เป็นประจำทุกปีจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

3.1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยด้านความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา น้อยที่สุด ( $\mu=3.04$ ) ดังนั้นควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความสมดุลและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทุกส่วนสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา และได้มีเวลาสำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

3.1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ในส่วนนี้พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานโดยรวมอยู่ในอยู่ในระดับมาก ( $\mu=3.50$ ) ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะบริษัทให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้นบริษัทฯควรรักษามาตรฐานด้านนี้ให้คงอยู่ต่อไป แต่การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานยังมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu=3.17$ ) ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการเคารพและเข้าใจในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เน้นทางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด เท่านั้น ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขององค์กรอื่นๆ ในประเภทธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อการปรับปรุง พัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับการลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

3.2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึก (ด้านคุณภาพชีวิต) กับกรณีศึกษาที่ผลการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมสุรนารี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ ฯ.
- นฤมล มีเพชร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- เพ็ญศรี เมณเฒ. (2550). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- มารีสา ทรงพระ. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ ฯ.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2550). แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. ประชาชาติธุรกิจ. 30(1). หน้า 38-70.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ ฯ.
- วารุณี จันทร์สมบัติ. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ ฯ.

- วรินทร์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วเรศ ทยามันทีรานันท์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิรินีย์ ไวยานนท์. (2550). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอไอจีคาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทฟูจิโพลีฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงแรมดุสิตรีสอร์ทแอนด์ไปโลคลับ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สรยธร พิงสุวรรณ. (2546). *ความเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีบริษัท เอส.พี. เวิร์คชอป จำกัด*. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, กรุงเทพฯ.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). *ความผูกพันของพนักงาน: วารสารทรัพยากรมนุษย์*. 3(1) (มกราคม-เมษายน 2550). สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Stephen P. Robbins., Mary Coulter. (2003). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. (วิรัช สงวนวงษ์วาน, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.

อภิสิทธิ์ บุญความดี. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ช.การช่าง (ลาว) จำกัด.

(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). ความผูกพันองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม

ภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

อรจักร สรญาณธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์การที่ไม่หวังผลกำไรของพนักงาน

กรมศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย.(สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.

อรรวรรณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทใน

เครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.

อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ ฯ.

อุปกิจ พละวงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ระบบรางวัลและวัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ ฯ.

Dessler, Bary. (1997). *Human Resource Management*. New Jersey: Simon & Schuster.

Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization*. (5thed.). New York: Harper Collins

Publishers.

Steer, R. M. (1977). *Antecedents and outcome organization commitment*. *Administrative Science*

*Quarterly*.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

### เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ได้ระบุว่าเป็นความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบทุกคำตอบจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบคำถามแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

2. การตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง จะทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาและตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้



## ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

1.  ชาย      2.  หญิง

2. อายุ

1.  น้อยกว่า 20 ปี      2.  21-30 ปี  
3.  31-40 ปี      4.  41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1.  โสด      2.  สมรส      3.  หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่าปริญญาตรี      2.  ปริญญาตรี      3.  สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

1.  ไม่เกิน 1 ปี      2.  1-5 ปี  
3.  6-10 ปี      4.  ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1.  พนักงาน/เจ้าหน้าที่      2.  หัวหน้างาน      3.  ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ

7. รายได้ต่อเดือน

1.  ต่ำกว่า 15,000 บาท      2.  15,001-25,000 บาท  
3.  25,001-35,000 บาท      4.  35,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด ใน แต่ละข้อให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1	ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความอิสระในการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย					
4	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความท้าทาย					
5	ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
7	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความยุติธรรม					
8	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน					
9	ท่านพอใจในสวัสดิการที่บริษัทจัดให้					
10	บริษัทมีการกำหนดวันลางานประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
11	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
12	บริเวณที่ปฏิบัติงานของท่าน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
13	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และระบบถ่ายเทอากาศ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.	บริษัทให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
15	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ</b>						
16	บริษัทมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน					
17	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านเข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
18	บริษัทของท่านได้นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ตามความเหมาะสม					
19	บริษัทมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนด้วยความเหมาะสมยุติธรรม					
<b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b>						
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่าน ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
21	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
23	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
24	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>						
25	เวลาทำงานของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
26	ท่านมีความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามเวลา					
27	บริษัทกำหนดเวลาพักในช่วงการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
28	ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
29	ท่านมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย					
<b>ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน</b>						
30	บริษัทให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน					
31	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน					
32	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					
33	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของพนักงาน โดยยึดมติเสียงข้างมาก					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุดในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือกโดยให้ค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านจิตใจและความผูกพันต่องาน</b>						
1	ท่านรู้สึกผูกพันและคิดว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2	ท่านภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้					
3	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและของหน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน					
4	เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท					
5	ท่านมีการประชาสัมพันธ์บริษัทของท่านให้เป็นที่รู้จักต่อคนภายนอก					
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						
6	ท่านคิดว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
7	ท่านยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
8	ท่านยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านยังคงทำงานอยู่กับบริษัทนี้ เพราะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี					
10	ปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดแล้ว จึงไม่คิดที่จะไปทำงานในบริษัทอื่นแม้ว่าจะมีรายได้ดีกว่าเดิม					

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
ด้านการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
11	ท่านมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
12	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งาน ของท่านประสบผลสำเร็จ					
13	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนสำคัญของ บริษัท ท่านจึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
14	หากงานที่ท่านรับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ ท่านมักจะอยู่ ทำงานต่อจนเลยเวลางาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย					
15	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น					

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นการทำงานตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการให้มีการ  
ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมในหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางเรืองพร สรรพคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤศจิกายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอพานน จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
สถานที่ทำงาน	บริษัท ชัมวา (ไทยแลนด์) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายขาย

