

Scanned with CamScanner

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด**

**นางสาวสร้อยสุนทร คุ่มหล้า**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting the Employees' Organizational Commitment  
of Benchachinda Holding Company**

**Miss. Soisoonthorn Khumlar**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน  
บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวสร้อยสุนทร คุ้มหล้า  
แขนงวิชา      บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญบุญเศรษฐ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 9 เดือน 14.๑. พ.ศ. ๒๕๖๒

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา  
โฮลดิ้ง จำกัด

ผู้ศึกษา นางสาวสร้อยสุนทร กุ่มหล้า ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ปีการศึกษา 2551

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด และ (3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้าส่วน และระดับผู้จัดการ จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆไม่แตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยด้านลักษณะและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล ความผูกพันองค์การ พนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเรียบร้อย ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาสาระของการศึกษาค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกๆท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลา การศึกษาจนกระทั่งผู้ศึกษาสำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณ พนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ทุกคน ที่ให้ความร่วมมืออย่าง ดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ของข้าพเจ้าที่สนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ เป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษามา โดยตลอดจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ

สร้อยสุนทร คุ่มห่อ

ตุลาคม 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
กรอบแนวคิด .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร .....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	8
ข้อมูลบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด .....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	16
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	18
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	19
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	21
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล .....	22
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน .....	25
ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน .....	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ความผูกพันองค์กร .....	35
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน .....	39
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด .....	51
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	52
สรุปการศึกษา .....	52
อภิปรายผล .....	55
ข้อเสนอแนะ .....	57
บรรณานุกรม .....	58
ภาคผนวก .....	61
ก แบบสอบถาม .....	62
ประวัติผู้ศึกษา .....	71

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	22
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน .....	25
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านงานที่ทำทนาย .....	26
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน .....	27
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม .....	28
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน .....	29
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน .....	30
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน .....	31
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน .....	32
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา .....	33
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวม .....	34
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร .....	35
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร .....	36
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	37



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์การ โดยรวม.....	38
ตารางที่ 4.16 การทดสอบเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน.....	37
ตารางที่ 4.17 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน.....	37
ตารางที่ 4.18 การทดสอบระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน .....	42
ตารางที่ 4.19 การทดสอบสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน .....	43
ตารางที่ 4.20 การทดสอบรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน .....	44
ตารางที่ 4.21 การทดสอบอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน .....	45
ตารางที่ 4.22 การทดสอบด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	46
ตารางที่ 4.23 การทดสอบด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน.....	47
ตารางที่ 4.24 การทดสอบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ..	48
ตารางที่ 4.25 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การ .....	49
ตารางที่ 4.26 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน กับความผูกพันองค์การ .....	50

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดๆก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆหลายประการ อาทิ คน เงิน วิธีการ วัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ ในปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะคนเป็นจักรกลอันสำคัญที่ทำการกิจกรรมต่างๆที่กำหนดขึ้นในองค์กรให้ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

คนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองคนที่ปฏิบัติการในองค์กรเป็นเพียงสิ่งของวัสดุหรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้นคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีคุณค่าที่องค์กรต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าคนในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กรนอกจากนั้นยังยอมรับว่าการทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี (2540:210) กล่าวไว้ว่า トラบใดที่องค์กรยอมรับว่าการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปอย่างสมบูรณ์ และมีความต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงงานของคนมาดำเนินการ องค์กรคงจะต้องยอมรับว่าการพิทักษ์ปกป้องรักษาคุ้มครองบุคคลเหล่านั้นย่อมเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับองค์กร

"เบญจจินดา" อาจยังดูไม่เป็นที่รู้จักสำหรับคนไทยแต่ถ้าพูดถึง "ยูคอม" คงเป็นชื่อที่ปรากฏ อยู่คู่ในสังคมไทยมายาวนาน ในฐานะของบริษัทที่มีส่วนในการวางรากฐานด้านการโทรคมนาคมให้กับประเทศไทย โดยมีความเป็นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ได้จดทะเบียนจัดตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด ยูในเต็ดอุตสาหกรรมและต่อมา ในปี พ.ศ.2523 ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้ง บริษัท ยูในเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด ซึ่งเป็นที่รู้จักในนาม "ยูคอม" กลุ่มบริษัท เบญจจินดา

โสดดิ่ง จำกัด ได้รับการก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2549 ตั้งอยู่ที่ 499 อาคารเบญจจินดา ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,435 คน

องค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านโทรคมนาคม มีการขยายตัวและมีการแข่งขันสูง การดึงดูดคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานร่วมกันจึงเกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเมื่อได้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคณดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งแต่เดิมการรักษาคณดี คนเก่งไว้มักจะมีการกล่าวถึงว่าคนที่จะอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ แปลว่าเขาเหล่านั้นจะต้องมีความผูกพัน (Commitment) กับองค์กร และหรือมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร และหรือมีความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่อองค์กร การทำให้พนักงานหรือคนในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและยิ่งกว่านั้นทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะการที่พนักงานหรือคนในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พวกเขาเหล่านั้นจะมีความตั้งใจอุทิศสละเวลาและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร

ธุรกิจด้านโทรคมนาคมบางองค์กรประสบปัญหาพนักงานลาออกสูง พนักงานมาทำงานสาย ไม่พอใจงานที่ทำอยู่ พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังเช่น บริษัทเบญจจินดา โสดดิ่ง จำกัด เพื่อแก้ปัญหาให้พนักงานลาออกน้อยลง และสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งที่จะช่วยได้ก็คือทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โสดดิ่ง จำกัด โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการศึกษา ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความผูกพันองค์กร ที่จะส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจต่อไป

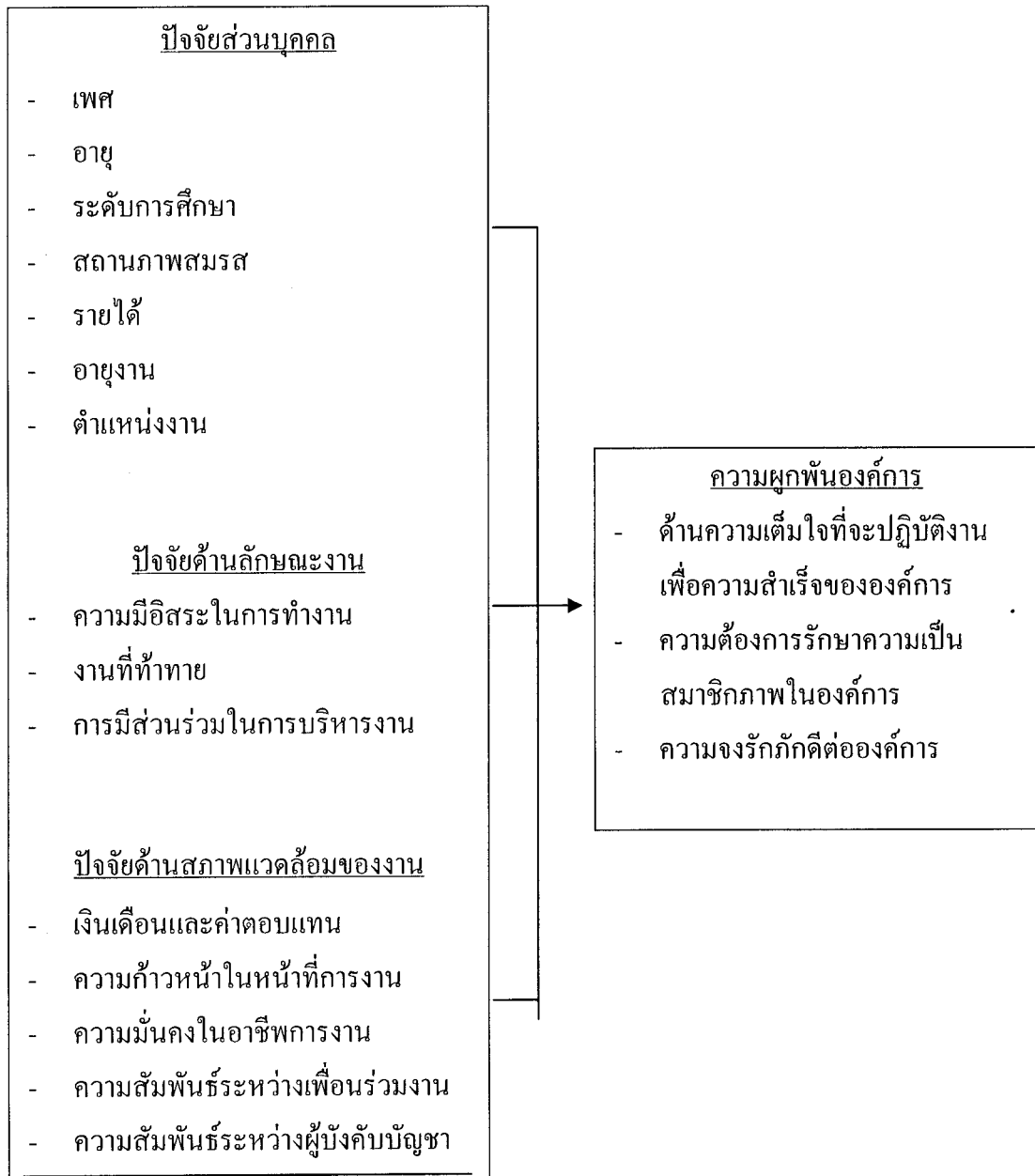
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โสดดิ่ง จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โสดดิ่ง จำกัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โสดดิ่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 3. กรอบแนวคิด

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) จำนวน 975 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทอดแบบสอบถามในช่วงเดือน ตุลาคม 2551

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร  
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- รายได้
- อายุงาน
- ตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย

- ความมีอิสระในการทำงาน
- งานที่ท้าทาย
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

#### ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย

- เงินเดือนและค่าตอบแทน
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความมั่นคงในอาชีพการงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

#### ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

##### ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย

- ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร
- ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลภายในองค์กรกับองค์กร ในเรื่องความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร หมายถึง สิ่งที่กำหนดความผูกพันองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน

6.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำของบริษัท เบนญินคา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานใน ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าส่วน ระดับผู้จัดการ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

7.2 เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ โดยนำเสนอเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
3. ข้อมูล บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544:10) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่รักและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรได้ตั้งไว้ มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยไม่มีความคิดที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะสาเหตุใดก็ตาม

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545:11) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรถือเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร

จารุณี ธรนิคยกุล (2541:26) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นุชติมา รอบคอบ (2542:14) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กรหมายถึงความจงรักภักดีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีให้ต่อองค์กร โดยยินดีที่จะทำงานให้ความร่วมมือเสียสละต่อ



ความต้องการส่วนตนเพื่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางบวกอย่างหนึ่งที่มีต่อองค์กรทำให้พนักงานทุ่มเทแรงงานและแรงใจ เพื่อทำงานและเพื่อองค์กร

Eisenberger and Others (1900:52) เสนอว่าความผูกพันขององค์กรคือ ทัศนคติซึ่งสะท้อนความรู้สึกร่วมเป็นอันเดียวกับองค์กร เป็นการรับรู้ถึงความเกื้อหนุนขององค์กรที่มีต่อสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกเกิดความอดุสาหะและเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

Schalk and Freese (1997:109) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยไม่ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

Marry E. Shelder (อ้างใน ธนพร จงวิทยาคี 2544:37) อธิบายว่าความผูกพันขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้ศึกษา ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลภายในองค์กรกับองค์กร ในเรื่องความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

วรณารต แสงมณี (2543:282-283) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) จากการวิจัย Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พึงรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

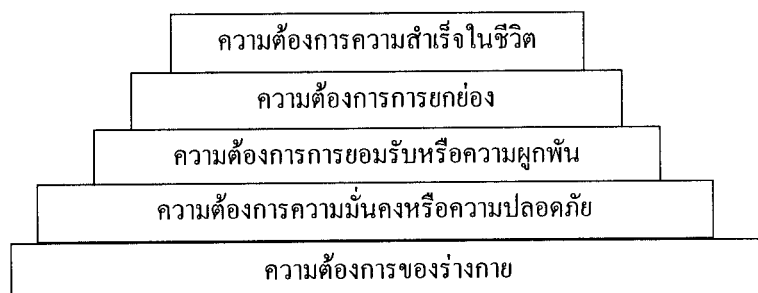
- 2.1 สภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.2 ค่าตอบแทน (Pay)
- 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
- 2.4 สวัสดิการ (Benefits)
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships : peers)
- 2.6 การบังคับบัญชา (Supervisions)
- 2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policies and Administration)

Herzberg ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ประการแรก ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลนเช่นเงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี ประการที่สอง การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจเช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ลัทธิกาล ศรีวระมย์ (2543:410-411) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุด ไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง จะต้องมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการ (The needs hierarchy) ความต้องการของมนุษย์พื้นฐานซึ่งกำหนดโดยมาสโลว์ดังปรากฏในรูป



1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่ง

ซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or safety, needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางร่างกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or acceptance, needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์อ้างว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในประสบความสำเร็จ เพื่อจะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

### ทฤษฎีการจูงใจ ERG (ERG Theory)

มัลมัลลิกา ดันสอน (2544:198-200) ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory) พัฒนาโดย Clayton Alderfer โดยมีพื้นฐานความคิดที่ใกล้เคียงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ Alderfer ได้พัฒนาแนวคิดให้มีจุดเด่นที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow โดย Alderfer จำแนกความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence) หรือ E ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงอยู่ของชีวิต โดยเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆเพื่อการดำรงชีพในสังคม

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ระหว่างงานและบุคคลอื่นในสังคม เช่น การยอมรับ มิตรภาพ ความรัก เป็นต้น เพื่อที่จะอยู่ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนา การเติบโต และความก้าวหน้าของบุคคล โดยบุคคลจะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือตลอดจนความสำเร็จในชีวิต

### ทฤษฎีความต้องการสามชนิดของ McClelland's (McClelland's Three Needs Theory)

พยอม วงศ์สารศรี (2540:233) ทฤษฎีความต้องการสามชนิดของ McClelland's (McClelland's Three Needs Theory) แมคเคลนแลนดศึกษาความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)
2. ความต้องการมีอำนาจ (need for power)
3. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation)

ความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกกันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว บุคคลพวกนี้สนใจตำแหน่งผู้บริหาร

อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 3 ประเภท เพียงแต่ความต้องการแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน

### 3. ข้อมูล บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

"เบญจจินดา" อาจยังดูไม่เป็นที่รู้จักสำหรับคนไทยแต่ถ้าพูดถึง "ยูคอม" คงเป็นชื่อที่ปรากฏ อยู่คู่ในสังคมไทยมาช้านาน ในฐานะของบริษัทที่มีส่วนในการวางรากฐานด้านการโทรคมนาคมให้กับประเทศไทย โดยมีความเป็นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 ได้จดทะเบียนจัดตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัด ยูไนเต็คอุตสาหกรรมและต่อมา ในปี พ.ศ.2523 ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้ง บริษัท ยูไนเต็ค คอมมูนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด ซึ่งเป็นที่รู้จักในนาม "ยูคอม" กลุ่มบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ได้รับการก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2549 ตั้งอยู่ที่ 499 อาคารเบญจจินดา ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 กลุ่มบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ประกอบไปด้วย

บริษัท ยูไนเต็ค อินฟอร์เมชัน ไฮเวย์ จำกัด หรือ ยูไอเอช (UIH)

ผู้ให้บริการเช่าวงจรสื่อสารสัญญาณความเร็วสูงผ่านเครือข่ายใยแก้วนำแสงทั่วประเทศ เพื่อรับส่งข้อมูลทั่วไปและแบบมัลติมีเดียแก่ทั้งองค์กร ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ที่ต้องการเชื่อมต่อการส่งข้อมูลระหว่างสาขา หรือหน่วยงานที่ตั้งอยู่นอกพื้นที่ทั้งในเขต กรุงเทพฯ ปริมณฑลและต่างจังหวัด

*บริษัท BB Broadband จำกัด*

ได้รับใบอนุญาตจากคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) ในปี พ.ศ. 2550 เพื่อให้บริการอินเทอร์เน็ตสำหรับลูกค้าองค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการใช้งานอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพและความเร็วสูง ที่ครอบคลุมทั้งประเทศ

*BB Content and Multimedia*

ให้บริการเครือข่ายข้อมูลความเร็วสูงที่มีพื้นที่การให้บริการครอบคลุมทั่วประเทศ รองรับการเชื่อมต่อในรูปแบบ Intranet และ Internet จึงสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา โครงการ Learn2gether เกิดขึ้นภายใต้ความร่วมมือระหว่าง บริษัท BB Content & Multimedia องค์กรธุรกิจทางการศึกษา และสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงในด้านต่างๆ

*บริษัท ยูไนเต็ด เทเลคอม เซลส์ แอนด์ เซอร์วิส เซส จำกัด (UTEL)*

ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการให้บริการติดตั้งและพัฒนาระบบ (System Integrator) Transmissions, Security & Network System, Information Technology, GIS และอื่นๆ ให้แก่ องค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับ Supplier ระดับสากล

*บริษัท ยูไนเต็ด ดิสทริบิวชั่น บิซซิเนส จำกัด (UD)*

จำหน่ายโทรศัพท์มือถือชั้นนำในประเทศไทย ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ เป็นตัวแทนจำหน่ายหลักโทรศัพท์เคลื่อนที่ยี่ห้อโนเกีย และยี่ห้อหลักๆที่มีในประเทศไทย และเป็น ผู้จัดจำหน่ายซิมการ์ดและบัตรเติมเงินหลักของดีแทค ผ่านช่องทางการจำหน่าย ร้านดีแทคซ้อป และร้านค้าปลีกทั่วประเทศ

*บริษัท บีบี เทคโนโลยี จำกัด หรือ บีบีเทค (BBTEC)*

ให้บริการด้านวิศวกรรมระบบโทรคมนาคมและระบบคอมพิวเตอร์ สํารวจออกแบบ การติดตั้ง การตรวจสอบ ตลอดจนการซ่อมแซมและบำรุงรักษาดูแลระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

บริษัทไพรเวท พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

บริการดูแลการจัดการฝ่ายบริหารอาคารของบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

#### 4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติพล นิธิกุลวัฒน์ (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์และอธิบายลักษณะองค์ประกอบสำคัญ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานโรงพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 1,236 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบโดย การสกัดปัจจัยด้วยองค์ประกอบหลักและการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วย วิธีวาริเม็ทซ์ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้คือ 1. ความผูกพันของพนักงาน โรงพิมพ์ที่มีต่อทั้ง 62 องค์ประกอบจัดอยู่ในระดับ ตั้งแต่ค่อนข้างมากถึงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.7249 - 6.0809 และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 1.0715 - 1.7644 2. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดปัจจัย พบ 9 องค์ประกอบที่สามารถ ให้ความหมายใหม่ และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงพิมพ์โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.433 - 0.841 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในอยู่ระหว่าง 0.006 - 0.095

เทียมใจ ศิริธรรม (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด จากผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏผลโดยสรุปดังนี้ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด และมีความผูกพันต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านแล้วพบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การแสดงตน การมีความเกี่ยวข้องกับ องค์การและความภักดีต่อองค์การ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด ที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาวิชา

สังคมศาสตร์และสาขาวิทยาศาสตร์ มีความผูกพันต่อบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรัญญา สุวรรณวิก (2540:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทวิทยุคอมการวิชัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทวิทยุคอม และปัจจัยต่างๆ อีก 3 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน ความท้าทายในงาน ผลสะท้อนกลับของงาน ความสำเร็จในงาน และงานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ เฉพาะงาน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า และ ความมุ่งหมายประการสุดท้ายคือ วิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทวิทยุคอม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานและ ผู้จัดการขึ้นไปในบริษัทวิทยุคอม ปี พ.ศ.2539 รวมทั้งสิ้น 320 คน การวิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One-Way ANOVA Scheffe-test สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัทวิทยุคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมาก พนักงานบริษัทวิทยุคอมที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน ที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็น โสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูง และค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงิน เดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงาน-พนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศ และการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย ด้านความพึงพอใจเฉพาะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ทั้ง 3 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวิตสังคมมีตัวทำนายที่ดีคือ สถานภาพสมรส งานที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้าน ความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวทำนายที่ดีคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความ มั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความ สำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชา และผลสะท้อนกลับของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความผูกพันองค์กร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับทุกองค์กร เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษาดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าส่วน และระดับผู้จัดการ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 975 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 จะได้จำนวนตัวอย่างของพนักงานของ บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 284 คน ซึ่งประมาณการด้วยวิธีของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (sampling error) = 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{975}{1+975 (0.05)^2}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 284 คน

ขั้นตอนที่ 2 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งช่วงอย่างมีสัดส่วน (Proportionate

Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรในการคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มประชากร =  $\frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ประชากรทั้งหมดในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท เบลูจินดาโฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) โดยการสร้างเครื่องมือและทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

### 2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ

ผู้ศึกษาแบ่งระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ของ Likert เพื่อวัดระดับ

ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เบญจจินดาโฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

## 2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยได้เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาถึงความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ในส่วนของการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มอ้างอิงจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากแบบสอบถามและนำแบบสอบถามดังกล่าวมาแก้ไขได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (CRONBACH'S ALPHA) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจำนวน 284 ชุดที่กำหนดไว้

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปสอบถามพนักงานของบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง (ส่วนกลาง) จำกัด จำนวน 284 คน ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานของบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) จำนวน 284 คน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ งานวิจัย สิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่าน Internet

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 การลงรหัสข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ของแบบสอบถามทุกฉบับ จัดสร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามคู่มือฯ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

##### 4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.4 การวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลผลของคะแนนเฉลี่ย โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยยึดหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความผูกพันดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

4.2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe' จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน

4.2.6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ใช้วิธีทดสอบ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ตอนที่ 4 ความผูกพันองค์กร

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด

สำหรับการศึกษานี้ ผู้ศึกษา ได้กำหนดคสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย

ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

df แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

F แทน ค่าสถิติ F-distribution

t แทน ค่าสถิติ t-distribution

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็นที่จะยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์กันของตัวแปรสองตัวแปร โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

r ถ้า  $0 < r \leq 1$  แทน ความสัมพันธ์ทางบวก

r ถ้า  $-1 \leq r < 0$  แทน ความสัมพันธ์ทางลบ

r ถ้า  $r = 0$  แทน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงตรง

## ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด (ส่วนกลาง) ที่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) เพศ		
ชาย	165	58.1
หญิง	119	41.9
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>
2) อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	2	0.7
21-25 ปี	53	18.7
26-30 ปี	71	25.0
31-35 ปี	57	20.0
36-40 ปี	74	26.1
41-45 ปี	23	8.1
46 ขึ้นไป	4	1.4
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>
3) สถานภาพการสมรส		
โสด	175	61.6
สมรส	108	38.0
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	0.4
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100</b>
4) วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	18.0
ปริญญาตรี	203	71.5
สูงกว่าปริญญาตรี	30	10.6
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5) อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	26	9.2
1-3 ปี	68	23.9
4-6 ปี	54	19.0
7-9 ปี	41	14.4
10-15 ปี	64	22.5
มากกว่า 15 ปี	31	11
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>
6) รายได้		
5,000-10,000 บาท	16	5.6
10,001-15,000 บาท	95	33.5
15,001-20,000 บาท	60	21.1
20,001-25,000 บาท	48	16.9
มากกว่า 25,000 บาท	65	22.9
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>
7) ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	89	31.3
เจ้าหน้าที่	116	40.8
หัวหน้าส่วน	19	6.7
เจ้าหน้าที่ส่วน	14	4.9
ผู้จัดการแผนก	18	6.3
เจ้าหน้าที่แผนก	28	10
<b>รวม</b>	<b>284</b>	<b>100.0</b>



จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

- 1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 58.1 และเพศหญิงร้อยละ 41.9
- 2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 26.1 รองลงมา อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 25.0 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อายุไม่เกิน 20 ปี พบว่ามีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 0.7
- 3) สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.6 รองลงมา มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 38.0 สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ
- 4) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.5 รองลงมา มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.0 และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.6 ตามลำดับ
- 5) อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุงาน ในองค์กร 1-3 ปี ร้อยละ 23.9 รองลงมา มีอายุงาน ในองค์กร 10-15 ปี ร้อยละ 22.5 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี พบว่ามีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 9.2
- 6) รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 33.5 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ร้อยละ 22.9 และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,000-10,000 บาท พบว่ามีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 5.6
- 7) ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 40.8 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน ร้อยละ 31.3 และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่วน พบว่ามีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 4.9

## ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำท่าย และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการตามเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีอิสระ	3.48	.730	มาก
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.69	.669	มาก
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.41	.720	มาก
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะจำกัดความเป็นอิสระ ในการทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.32	.747	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.46	.729	มาก
รวม	3.47	.546	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.47$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความความคิดเห็นในระดับมาก 4 ข้อ โดยในข้อ "ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) รองลงมาคือข้อ "ท่านมีโอกาสดำเนินการตามเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีอิสระ" ( $\bar{X}=3.48$ ) สำหรับข้อ "กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน" พบว่าเป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านงานที่ทำทนาย

งานที่ทำทนาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายๆ ด้านมาประกอบกัน	3.94	.683	มาก
7. งานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้น อยากจะทำงานอยู่เสมอ	3.62	.763	มาก
8. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	3.62	.763	มาก
9. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.52	.782	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด	3.61	.788	มาก
รวม	3.66	.639	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านลักษณะงานด้านงานที่ทำทนายของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ทุกข้อ โดยในข้อ "งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายๆด้านมาประกอบกัน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) รองลงมาคือข้อ "งานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากจะทำงานอยู่เสมอและงานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา" ( $\bar{X}=3.62$ ) และข้อ "ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ" ( $\bar{X}=3.52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.47	.804	มาก
12. ท่านกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นทุกครั้ง	3.34	.752	ปานกลาง
13. ท่านพอใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน	3.49	.759	มาก
14. ความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของท่านหน่วยงานของท่านมักนำไปใช้อยู่เสมอ	3.25	.796	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสร่วมพิจารณา และตัดสินใจปัญหาในแผนการปฏิบัติงานของท่าน	3.27	.812	ปานกลาง
รวม	3.36	.679	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของพนักงานบริษัทเบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 2 ข้อ โดยในข้อ "ท่านพอใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X}=3.49$ ) รองลงมาคือข้อ "หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานอยู่เสมอ" ( $\bar{X}=3.47$ ) สำหรับข้อ "ความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของท่านหน่วยงานของท่านมักนำไปใช้อยู่เสมอ" เห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน	3.47	.546	มาก
งานที่ทำท่าย	3.66	.639	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.36	.679	ปานกลาง
รวม	3.49	.550	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 2 ด้าน คืองานที่ทำท่าย ( $\bar{X}=3.66$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X}=3.47$ ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจในระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัท	2.53	.842	น้อย
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน	2.56	.810	น้อย
3. ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท	3.15	.871	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานของท่าน	2.62	.864	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บสำหรับไว้ใช้หลังเกษียณอายุงาน	2.39	.872	น้อย
รวม	2.65	.702	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.65$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยในข้อ "ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=3.15$ ) รองลงมาคือข้อ "เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานของท่าน" ( $\bar{X}=2.62$ ) สำหรับข้อ "เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บสำหรับไว้ใช้หลังเกษียณอายุงาน" มีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.39$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้า  
ในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท	2.38	.817	น้อย
7. การทำงานในหน่วยงานท่าน ทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.95	.866	ปานกลาง
8. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	2.91	.842	ปานกลาง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	2.47	.838	น้อย
10. ท่านมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.38	.800	น้อย
รวม	2.61	.700	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.61$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยในข้อ "การทำงานในหน่วยงานท่านทำให้มีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ( $\bar{X}=2.95$ ) รองลงมาคือข้อ "ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง" ( $\bar{X}=2.91$ ) สำหรับข้อ "ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทและท่านมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม" มีระดับความคิดเห็นน้อย ( $\bar{X}=2.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน

ความมั่นคงในอาชีพการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. บริษัทให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.08	.853	ปานกลาง
12. ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.16	.790	ปานกลาง
13. ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อได้ทำงานกับบริษัทนี้	3.03	.893	ปานกลาง
14. ท่านคิดว่า ได้รับความสำเร็จจากการทำงานกับบริษัท	2.94	.811	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่าผู้บริหารของบริษัทสามารถนำพาให้บริษัทเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง	3.17	.903	ปานกลาง
รวม	3.07	.696	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานด้านความมั่นคงในอาชีพการงานของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ความผูกพันในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "ท่านคิดว่าผู้บริหารของบริษัทสามารถนำพาให้บริษัทเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X}=3.17$ ) รองลงมาคือข้อ "ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน" ( $\bar{X}=3.16$ ) และข้อ "ท่านคิดว่า ได้รับความสำเร็จจากการทำงานกับบริษัท" ( $\bar{X}=2.94$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	3.83	.856	มาก
17. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.87	.813	มาก
18. ท่านชอบและพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.95	.809	มาก
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.86	.836	มาก
20. ความสามัคคี และความเป็นมิตรในหน่วยงานทำให้ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.97	.895	มาก
รวม	3.89	.756	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อ "ความสามัคคีและความเป็นมิตรในหน่วยงานทำให้ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X}=3.97$ ) รองลงมาคือข้อ "ท่านชอบและพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน" ( $\bar{X}=3.95$ ) และข้อ "ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม" ( $\bar{X}=3.87$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21. ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.28	.765	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน แนะนำการทำงานแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.30	.756	ปานกลาง
23. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.17	.759	ปานกลาง
24. ท่านได้รับกำลังใจ และการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.22	.846	ปานกลาง
25. ท่านมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.31	.796	ปานกลาง
รวม	3.25	.707	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในข้อ "ท่านมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา" เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ) รองลงมาคือข้อ "ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน แนะนำการทำงานแก่ท่านเป็นอย่างดี" ( $\bar{X}=3.30$ ) และข้อ "ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา" ( $\bar{X}=3.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยด้าน  
สภาพแวดล้อมของงาน โดยรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.65	.702	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.61	.700	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพการงาน	3.07	.696	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.89	.756	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.25	.707	ปานกลาง
รวม	3.09	.527	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็น จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.09$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.89$ ) ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.25$ ) ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ( $\bar{X}=3.07$ ) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $\bar{X}=2.65$ ) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=2.61$ ) มีระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถทุกครั้ง	3.99	.672	มาก
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร	3.95	.704	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่องตลอดเวลา	3.97	.680	มาก
4. ท่านจะมีความพยายามและตั้งใจทำงานเมื่อพบ อุปสรรคต่างๆในการทำงาน	4.00	.651	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของบริษัทที่ ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	3.81	.757	มาก
รวม	3.94	.614	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โสลดิ่ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อ "ท่านจะมีความพยายามและตั้งใจทำงานเมื่อพบอุปสรรคต่างๆในการทำงาน" เป็นข้อที่ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันมาก ( $\bar{X}=4.00$ ) รองลงมาคือข้อ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง ( $\bar{X}=3.99$ ) และข้อ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ( $\bar{X}=3.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
6. การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทฯ ท่านคิดว่า เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.50	.716	มาก
7. ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่บริษัทนี้ จนกระทั่ง เกษียณอายุ	2.96	.931	ปานกลาง
8. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส	3.13	.880	ปานกลาง
9. ถึงแม้บริษัทอื่นให้ออกงานที่ดีและเงินเดือน มากกว่าท่านก็ยังไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	2.77	.925	ปานกลาง
10. บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด เป็นองค์กรที่ดี ที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.18	.741	ปานกลาง
รวม	3.10	.507	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.10$ ) โดย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันมาก 1 ข้อ คือ ข้อ การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทฯ ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ( $\bar{X}=3.50$ ) ส่วนข้อ อื่นๆกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง สำหรับข้อ ถึงแม้บริษัทอื่นให้ออกงานที่ดีและเงินเดือนมากกว่า ท่านก็ยังไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย พบว่าเป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันปานกลาง ( $\bar{X}=2.77$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร ด้าน  
ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง บริษัทของท่านในทางที่ดี	3.95	.731	มาก
12. ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของ บริษัทอย่างเต็มที่เสมอ	3.96	.684	มาก
13. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัท ตั้งแต่ เริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงขณะนี้	4.02	.723	มาก
14. ท่านมักจะพูดให้บุคคลอื่นทั่วไปฟังเสมอว่า บริษัทนี้ดีน่าทำงาน	3.68	.841	มาก
15. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็น พนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด	3.77	.812	มาก
รวม	3.87	.667	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัท ตั้งแต่เริ่มทำงานกับบริษัทจนถึงขณะนี้ เป็นข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) รองลงมาคือข้อ ท่านช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเต็มที่เสมอ ( $\bar{X}=3.96$ ) และข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทท่านในทางที่ดี ( $\bar{X}=3.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันองค์กร โดยรวม

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.94	.614	มาก
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.10	.507	ปานกลาง
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.87	.667	มาก
รวม	3.64	.489	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความผูกพันในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) ตามลำดับ

## ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1** ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

อ้างถึงตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

เนื่องจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน สมมติฐานข้อ 2 นี้จึงประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 7 ข้อ คือ

1. เพศที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
4. สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
5. รายได้ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
6. อายุงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
7. ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน



สมมติฐานย่อย ข้อที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 4.16 การทดสอบเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	ชาย	165	3.94	0.631	0.120	0.905
	หญิง	119	3.93	0.593		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ชาย	165	3.15	0.544	1.882	0.061
	หญิง	119	3.04	0.445		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ชาย	165	3.91	0.692	1.111	0.268
	หญิง	119	3.82	0.631		
รวม	ชาย	165	3.67	0.511	1.204	0.229
	หญิง	119	3.60	0.455		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า โดยรวม เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพัน  
 องค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน  
 ที่ตั้งไว้คือเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพัน  
 องค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ  
 ความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความ  
 จงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย ข้อที่ 2 อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 4.17 การทดสอบอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	ไม่เกิน 20 ปี	2	2.90	0.141	2.155	0.115
	21-25 ปี	53	4.07	0.696		
	26-30 ปี	71	3.80	0.611		
	31-35 ปี	57	3.96	0.437		
	36-40 ปี	74	4.00	0.595		
	41-45 ปี	23	3.95	0.779		
	46 ขึ้นไป	4	3.70	0.476		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ไม่เกิน 20 ปี	2	2.90	0.141	0.859	0.525
	21-25 ปี	53	3.13	0.514		
	26-30 ปี	71	3.08	0.535		
	31-35 ปี	57	3.16	0.537		
	36-40 ปี	74	3.05	0.448		
	41-45 ปี	23	3.06	0.492		
	46 ขึ้นไป	4	3.55	0.718		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ไม่เกิน 20 ปี	2	4.00	1.141	1.123	0.349
	21-25 ปี	53	3.96	0.625		
	26-30 ปี	71	3.70	0.613		
	31-35 ปี	57	3.91	0.611		
	36-40 ปี	74	3.91	0.722		
	41-45 ปี	23	3.98	0.781		
	46 ขึ้นไป	4	3.80	0.848		
รวม	ไม่เกิน 20 ปี	2	3.26	0.565	1.134	0.343
	21-25 ปี	53	3.72	0.513		
	26-30 ปี	71	3.53	0.471		
	31-35 ปี	57	3.68	0.440		
	36-40 ปี	74	3.65	0.477		
	41-45 ปี	23	3.66	0.598		
	46 ขึ้นไป	4	3.68	0.602		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า โดยรวม อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานย่อย ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.18 การทดสอบระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.85	0.684	0.701	0.497
	ปริญญาตรี	203	3.95	0.602		
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	4.00	0.580		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.16	0.610	0.594	0.553
	ปริญญาตรี	203	3.08	0.466		
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.16	0.585		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	4.01	0.766	1.300	0.274
	ปริญญาตรี	203	3.84	0.648		
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.84	0.611		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	3.67	0.573	0.218	0.805
	ปริญญาตรี	203	3.63	0.462		
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.66	0.507		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า โดยรวม ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย ข้อที่ 4 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
ตารางที่ 4.19 การทดสอบสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	โสด	175	3.94	0.626	0.043	0.958
	สมรส	108	3.93	0.601		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	3.80	0.000		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	โสด	175	3.10	0.535	2.153	0.117
	สมรส	108	3.09	0.440		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	4.06	0.000		
ความจริงรักภักดีต่อองค์กร	โสด	175	3.84	0.662	1.904	0.151
	สมรส	108	3.92	0.671		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	5.00	0.000		
รวม	โสด	175	3.63	0.499	1.467	0.232
	สมรส	108	3.64	0.470		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	4.46	0.000		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า โดยรวม สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โสดถึง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โสดถึง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและด้านความจริงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย ข้อที่ 5 รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 4.20 การทดสอบรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	รายได้	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	5,000-10,000 บาท	16	3.83	0.810	1.574	0.181
	10,001-15,000 บาท	95	3.94	0.600		
	15,001-20,000 บาท	60	3.79	0.575		
	20,001-25,000 บาท	48	4.02	0.519		
	มากกว่า 25,000 บาท	65	4.03	0.668		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	5,000-10,000 บาท	16	3.27	0.711	0.648	0.629
	10,001-15,000 บาท	95	3.08	0.494		
	15,001-20,000 บาท	60	3.13	0.422		
	20,001-25,000 บาท	48	3.12	0.519		
	มากกว่า 25,000 บาท	65	3.07	0.536		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	5,000-10,000 บาท	16	4.15	0.739	1.321	0.262
	10,001-15,000 บาท	95	3.83	0.585		
	15,001-20,000 บาท	60	3.77	0.638		
	20,001-25,000 บาท	48	3.96	0.694		
	มากกว่า 25,000 บาท	65	3.89	0.757		
รวม	5,000-10,000 บาท	16	3.75	0.669	0.837	0.502
	10,001-15,000 บาท	95	3.62	0.437		
	15,001-20,000 บาท	60	3.56	0.443		
	20,001-25,000 บาท	48	3.70	0.461		
	มากกว่า 25,000 บาท	65	3.66	0.566		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า โดยรวม รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพัน  
 องค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน  
 ที่ตั้งไว้คือ รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพัน  
 องค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ  
 ความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความ  
 จงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย ข้อที่ 6 อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
ตารางที่ 4.21 การทดสอบอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	26	4.20	0.684	2.020	0.076
	1-3 ปี	68	3.88	0.587		
	4-6 ปี	54	3.78	0.589		
	7-9 ปี	41	3.99	0.509		
	10-15 ปี	64	3.95	0.626		
	มากกว่า 15 ปี	31	4.03	0.703		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	26	3.41	0.515	2.349*	0.041
	1-3 ปี	68	3.07	0.482		
	4-6 ปี	54	3.05	0.422		
	7-9 ปี	41	3.09	0.555		
	10-15 ปี	64	3.04	0.528		
	มากกว่า 15 ปี	31	3.14	0.526		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ไม่เกิน 1 ปี	26	4.31	0.637	5.243*	0.000
	1-3 ปี	68	3.78	0.581		
	4-6 ปี	54	3.75	0.614		
	7-9 ปี	41	3.78	0.696		
	10-15 ปี	64	3.78	0.638		
	มากกว่า 15 ปี	31	4.21	0.761		
รวม	ไม่เกิน 1 ปี	26	3.97	0.498	4.227*	0.001
	1-3 ปี	68	3.58	0.459		
	4-6 ปี	54	3.53	0.425		
	7-9 ปี	41	3.62	0.454		
	10-15 ปี	64	3.59	0.508		
	มากกว่า 15 ปี	31	3.80	0.528		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โดยรวม อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพัน  
องค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของ  
องค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่าง

ในขณะที่อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภาพรวม และ จำนวน 2 ด้าน คือด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe's Method ผลการทดสอบดังตาราง 4.22- 4.23

ตารางที่ 4.22 การทดสอบด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นรายคู่  
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ไม่เกิน 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	3.41	3.07	3.05	3.09	3.04	3.14
ไม่เกิน 1 ปี	3.41	-	0.34	0.36	0.32	0.37	0.27
1-3 ปี	3.07	-	-	0.02	0.02	0.03	0.07
4-6 ปี	3.05	-	-	-	0.04	0.01	0.09
7-9 ปี	3.09	-	-	-	-	0.05	0.05
10-15 ปี	3.04	-	-	-	-	-	0.10
มากกว่า 15 ปี	3.14	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการทดสอบด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน ของกลุ่มอายุงานต่างๆมีความความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การทดสอบด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		ไม่เกิน 1 ปี	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	4.31	3.78	3.75	3.78	3.78	4.21
ไม่เกิน 1 ปี	4.31	-	0.53*	0.56*	0.53	0.53*	0.10
1-3 ปี	3.78	-	-	0.03	0.00	0.00	0.43
4-6 ปี	3.75	-	-	-	0.03	0.03	0.46
7-9 ปี	3.78	-	-	-	-	0.00	0.43
10-15 ปี	3.78	-	-	-	-	-	0.43
มากกว่า 15 ปี	4.21	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการทดสอบด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี ( $\bar{X}=4.31$ ) จะมีระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี ( $\bar{X}=3.78$ )
2. พนักงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี ( $\bar{X}=4.31$ ) จะมีระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี ( $\bar{X}=3.78$ )
3. พนักงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี ( $\bar{X}=4.31$ ) จะมีระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี ( $\bar{X}=3.78$ )

สำหรับคู่อื่นๆพบว่าไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานย่อย ข้อที่ 7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน  
ตารางที่ 4.24 การทดสอบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	พนักงาน	89	3.85	0.650	0.786	0.560
	เจ้าหน้าที่	116	3.96	0.565		
	เจ้าหน้าที่ส่วน	19	3.96	0.667		
	หัวหน้าส่วน	14	3.97	0.596		
	เจ้าหน้าที่แผนก	18	3.91	0.622		
	ผู้จัดการแผนก	28	4.10	0.673		
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	พนักงาน	89	3.12	0.546	0.754	0.584
	เจ้าหน้าที่	116	3.10	0.446		
	เจ้าหน้าที่ส่วน	19	3.08	0.586		
	หัวหน้าส่วน	14	3.28	0.595		
	เจ้าหน้าที่แผนก	18	2.94	0.526		
	ผู้จัดการแผนก	28	3.12	0.517		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	พนักงาน	89	3.88	0.708	0.598	0.702
	เจ้าหน้าที่	116	3.85	0.603		
	เจ้าหน้าที่ส่วน	19	3.89	0.752		
	หัวหน้าส่วน	14	3.78	0.629		
	เจ้าหน้าที่แผนก	18	3.73	0.689		
	ผู้จัดการแผนก	28	4.04	0.754		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	พนักงาน	89	3.88	0.708	0.598	0.702
	เจ้าหน้าที่	116	3.85	0.603		
	เจ้าหน้าที่ส่วน	19	3.89	0.752		
	หัวหน้าส่วน	14	3.78	0.629		
	เจ้าหน้าที่แผนก	18	3.73	0.689		
	ผู้จัดการแผนก	28	4.04	0.754		
รวม	พนักงาน	89	3.62	0.524	0.537	0.748
	เจ้าหน้าที่	116	3.63	0.417		
	เจ้าหน้าที่ส่วน	19	3.64	0.552		
	หัวหน้าส่วน	14	3.68	0.497		
	เจ้าหน้าที่แผนก	18	3.52	0.545		
	ผู้จัดการแผนก	28	3.75	0.578		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า โดยรวม ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร**

ตารางที่ 4.25 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กร							
	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร		ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		ความจงรักภักดีต่อองค์กร		โดยรวม	
	r	แปลผล	r	แปลผล	r	แปลผล	r	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	0.433	ทางบวก	0.294	ทางบวก	0.376	ทางบวก	0.454	ทางบวก
งานที่ท้าทาย	0.416	ทางบวก	0.276	ทางบวก	0.316	ทางบวก	0.414	ทางบวก
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.437	ทางบวก	0.259	ทางบวก	0.360	ทางบวก	0.437	ทางบวก

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.25 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรดังนี้

ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทาย และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ทางบวก

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.26 ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ของงาน	ความผูกพันองค์กร							
	ความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ ความสำเร็จของ องค์กร		ความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร		ความจงรักภักดี ต่อองค์กร		โดยรวม	
	r	แปลผล	r	แปลผล	r	แปลผล	r	แปลผล
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.123	ทางบวก	0.338	ทางบวก	0.197	ทางบวก	0.258	ทางบวก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	0.197	ทางบวก	0.377	ทางบวก	0.207	ทางบวก	0.307	ทางบวก
ความมั่นคงในอาชีพการ งาน	0.352	ทางบวก	0.400	ทางบวก	0.356	ทางบวก	0.448	ทางบวก
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	0.338	ทางบวก	0.192	ทางบวก	0.213	ทางบวก	0.305	ทางบวก
ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	0.345	ทางบวก	0.468	ทางบวก	0.407	ทางบวก	0.491	ทางบวก

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.26 พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรดังนี้

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ทางบวก

## ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด

จากข้อคำถามตอนที่ 4 ของแบบสอบถามถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่ามีผู้ให้ข้อเสนอแนะ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด มีข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1. การผลักดันที่จะทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ ปัจจัยหลักคือโอกาส และการปรับขึ้นเงินเดือน

2. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพร้อมการเลื่อนตำแหน่ง

3. ถ้าบริษัทให้สิ่งดีๆกับพนักงานทุกระดับเท่าเทียมกัน พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อ

บริษัท

4. ควรพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับอายุงาน ตำแหน่งงาน

5. ควรมีกิจกรรมกีฬาภายในองค์กร

6. ควรมีการโอนหัวหน้างานเพื่อแนวความคิดที่แปลกใหม่

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ตลอดจนการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานกับระดับความผูกพันองค์การ โดยอาศัยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และนำเสนอข้อมูลการศึกษาแบบพรรณนา (Descriptive Research) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา

โฮลดิ้ง จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดา โฮลดิ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและเครื่องมือการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท เบลูจินดาโฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าส่วน ปลายระดับผู้จัดการ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 975 คน โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 284 คน นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควต้า เก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละตำแหน่งงาน โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.2.2 *การเก็บรวบรวมข้อมูล* โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท เบญจจินดาโฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 284 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 284 ฉบับ คิดเป็น 100 % ของกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป

1.2.3 *การวิเคราะห์ข้อมูล* การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานที่ค่าความเชื่อมั่นระดับร้อยละ 95 ( $\alpha=0.05$ ) ด้วยค่า t-test และ F-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

### 1.3 ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้แบ่งผลการศึกษาเป็นหัวข้อดังนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เบญจจินดาโฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.1 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 26.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 71.5 มีอายุงานในการทำงานมากที่สุดในช่วง 1-3 ปี ร้อยละ 23.9 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 33.5 ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 40.8

#### 1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นจากปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เบญจจินดาโฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.49$ ) ประกอบด้วยด้านความมีอิสระในการทำงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}=3.47$ ) ด้านงานที่ทำทรมามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ )

#### 1.3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานบริษัท เบญจจินดาโฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.09$ ) ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.65$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.61$ ) ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานมีระดับ

ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.07$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.25$ )

#### 1.3.4 ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ ) ประกอบด้วยด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ ) และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.10$ )

#### 1.3.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.64$ )

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สมมติฐานข้อ 2 นี้ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 7 ข้อ คือ

##### 1. เพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

##### 2. อายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

##### 3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

##### 4. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

##### 5. รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

#### 6. อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพบว่า ไม่มีความแตกต่าง ส่วนด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

#### 7. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า โดยรวม ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวก

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีธุรกิจหลากหลาย จึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549:บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา



สิทธิวรรณ (2539:10-14) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันสนีย์ เตะชะลาอำนวย (2544:43) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ในส่วนของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในส่วนของอายุงานนั้นพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากในปัจจุบันพนักงานที่มีอายุมากมีธุรกิจส่วนตัวเป็นของตัวเอง พนักงานที่มีอายุน้อยต้องการสะสมประสบการณ์ทำงานมากขึ้น จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในส่วนของอายุงาน โดยรวมพบว่าอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่าง ส่วนด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน ของกลุ่มอายุงานต่างๆมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการทดสอบด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี พนักงานที่มี อายุงานไม่เกิน 1 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน ไม่เกิน 1 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4-6 ปี พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสันสนีย์ เตะชะลาอำนวย (2544:54) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

3.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างเป็นระบบ ที่ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1.2 ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อการคงอยู่ของพนักงานอย่างยั่งยืน จัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานของบริษัท ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้น

3.1.3 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการปรับปรุงระบบ วิธีการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม ในทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานยอมรับ และเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกันระหว่างการปฏิบัติและนโยบาย

3.1.4 ปรับปรุงลักษณะงาน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และนำความคิดเห็นของพนักงานที่สอดคล้องกับนโยบายบริษัทมาใช้งาน หากความคิดเห็นของพนักงานไม่ตรงกับนโยบายของบริษัท ก็จะต้องทำการปรับให้เข้ากับนโยบายบริษัทและอธิบายให้พนักงานรับทราบและทำความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำมาปฏิบัติจริง

3.1.5 พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบริษัทให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับความก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ที่น่าเข้ามาใช้ในองค์กร

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านอื่นๆ นอกเหนือจาก 3 ปัจจัยที่ทำการศึกษารั้งนี้

3.2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร

3.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ บริษัทเบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด กับบริษัทอื่นๆที่มีการดำเนินธุรกิจคล้ายๆกัน

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ชลดา ลิทธิวรรณ. (2539) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนใน  
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม (2551) วารสาร **Productivity corner** (ปีที่ 29 ฉบับที่ 2/2551) : 9
- ตีรณา กองลาแซ (2551) วารสาร **บริหารคน** (ปีที่ 29 ฉบับที่ 2/2551) : 67-69
- บรรยงค์ โตจินดา (2543) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์
- วรรณารต แสงมณี (2543) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์การของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล สารนิพนธ์ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของ  
พนักงานศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ. ปัญหาพิเศษ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุวิชาน มนแพวงสานนท์ (2544) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS for Windows  
กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณี  
พนักงานสำนักงาน บริษัทอิชูซู มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ปัญหาพิเศษรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

อรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชาติแห่งกรุงเทพ ประเทศไทย  
 วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ  
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อรัญญา สุวรรณวิก (2540) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม วิทยาลัยบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ  
 บัณฑิตย์

Balfour, D.I.(1990) **Individual and Organization : Modeling Commitment in Public  
 Organization. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University**

Greenberg, J. and Baron, R.A. (1993). **Organizational Behaviour** (4 th ed). New York :  
 s.1.

Steer R.M., and L.W. Porter. (1991). **Motivation and Work Behavior** . New York : McGraw  
 Hill, Book

Steer R.M., and L.W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior** . New York : McGraw  
 Hill, Book

## ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

### คำชี้แจง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานบริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด ที่ปฏิบัติงานใน ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้าส่วน ระดับผู้จัดการ

ขอความกรุณาท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อผิดพลาดหรือถูกเพราะเป็นความคิดเห็น และการตัดสินใจของท่าน โดยไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอ เป็นภาพรวมเท่านั้น ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามได้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 7	ข้อ
ตอนที่ 2	คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน	จำนวน 15	ข้อ
ตอนที่ 3	คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 25	ข้อ
ตอนที่ 4	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 15	ข้อ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง  
สร้อยสุนทร คุ่มหล้า

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สำหรับเลือกตอบตามความเป็นจริง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2-4 สำหรับเลือกตอบตามความคิดเห็น 55 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่องว่าง ( ) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 20 ปี ( ) 21-25 ปี ( ) 26-30 ปี  
 ( ) 31-35 ปี ( ) 36-40 ปี ( ) 41-45 ปี  
 ( ) 46 ขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

( ) ไม่เกิน 1 ปี ( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี  
 ( ) 7-9 ปี ( ) 10-15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

6. อัตรารายเดือนที่ได้รับจาก บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด

( ) 5,000-10,000 บาท ( ) 10,001-15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท  
 ( ) 20,001-25,000 บาท ( ) มากกว่า 25,000 บาท

7. ตำแหน่งงาน

( ) พนักงาน ( ) เจ้าหน้าที่ ( ) เจ้าหน้าที่ส่วน  
 ( ) หัวหน้าส่วน ( ) หัวหน้าที่แผนก ( ) ผู้จัดการแผนก



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>						
1	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีอิสระ					
2	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานจะจำกัด ความเป็นอิสระในการทำงานของท่านและเพื่อน ร่วมงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลการทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิด					
<b>งานที่ท้าทาย</b>						
6	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายๆด้านมาประกอบกัน					
7	งานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านรู้สึก กระตือรือร้นอยากจะทำงานอยู่เสมอ					
8	งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ หน้าที่ตลอดเวลา					
9	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
10	งานในความรับผิดชอบของท่าน ยังเป็นที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่านอยู่					

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
11	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12	ท่านกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นทุกครั้ง					
13	ท่านพอใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน					
14	ความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงานของท่าน หน่วยงานของท่านมักนำไปใช้อำนาจ					
15	ท่านมีโอกาสร่วมพิจารณา และตัดสินใจปัญหาในแผนการปฏิบัติงานของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>เงินเดือนและค่าตอบแทน</b>						
1	ท่านพอใจในระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัท					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวของท่าน					
3	ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการของบริษัท					
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานของท่าน					
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีเหลือเก็บสำหรับไว้ใช้หลังเกษียณอายุงาน					
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>						
6	ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท					
7	การทำงานในหน่วยงานท่าน ทำให้มีโอกาสด้านความรู้ความสามารถ					
8	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
9	ท่านได้รับการสนับสนุนปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
10	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ความมั่นคงในอาชีพการงาน</b>						
11	บริษัทให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ อยู่					
12	ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ใน ปัจจุบัน					
13	ท่านรู้สึกมั่นคงเมื่อได้ทำงานกับบริษัทนี้					
14	ท่านคิดว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานกับบริษัท					
15	ท่านคิดว่าผู้บริหารของบริษัทสามารถนำไปให้บริษัท เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>						
16	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
17	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
18	ท่านชอบและพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน					
19	ท่านได้รับความช่วยเหลือ และคำแนะนำการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
20	ความสามัคคี และความเป็นมิตรในหน่วยงานทำให้ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา						
21	ท่านพึงพอใจในความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
22	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน แนะนำการทำงานแก่ท่านเป็นอย่างดี					
23	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
24	ท่านได้รับกำลังใจ และการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
25	ท่านมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร</b>						
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถทุกครั้ง					
2	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร					
3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่องตลอดเวลา					
4	ท่านจะมีความพยายามและตั้งใจทำงานเมื่อพบ อุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน					
5	ท่านมีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของบริษัทฯ ที่ ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร					
<b>ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>						
6	การตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทฯ ท่านคิดว่าเป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง					
7	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่บริษัทนี้ จนกระทั่งเกษียณอายุ					
8	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส					
9	ถึงแม้บริษัทอื่นให้ออกาสที่ดีและเงินเดือนมากกว่า ท่านก็จะไม่ลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					
10	บริษัท เบนจิวจินดา โฮลดิ้ง จำกัด เป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ความจงรักภักดีต่อการ</b>						
11	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทท่าน ในทางที่ดี					
12	ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของบริษัท อย่างเต็มที่เสมอ					
13	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัท ตั้งแต่เริ่มทำงาน กับบริษัทจนถึงขณะนี้					
14	ท่านมักจะพูดให้บุคคลอื่นทั่วไปฟังเสมอว่าบริษัทนี้ดี น่าทำงาน					
15	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นพนักงาน บริษัท เบญจจินดา โฮลดิ้ง จำกัด					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสร้อยสุนทร คุ่มกล้า
วัน เดือน ปี	31 ธันวาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดนครพนม ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ พ.ศ. 2540
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไพรวาท พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ประสานงาน