

ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร :

กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

**CONTRACT EMPLOYEES' ENGAGEMENT TOWARD  
ORGANIZATION : A CASE STUDY OF HR TRANS SERVICES  
COMPANY LIMITED**

กัมปนาท วอขวา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร :

กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

กัมปนาท วอขวา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร :

กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

Contract Employees' Engagement toward Organization:

A Case Study of HR Trans Services Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นายกัมปนาท วอขวา

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์, บช.ม.

ปีการศึกษา

2555

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชาติรี จันทรโคติกา, Ph.D.)

กรรมการ

(อาจารย์ชัยวัฒน์ สุวรรณะ, บช.ม.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์, บช.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
ชื่อ - นามสกุล	นายกัมปนาท วอขวา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์, บช.ม.
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันส่วนภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คำสำคัญ : ความผูกพันของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

<b>Independent Study Title</b>	Contract Employees' Engagement toward Organization : A Case Study of HR Trans Services Company Limited
<b>Name-Surname</b>	Mr. Kampanat Wokwa
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Kusuma Dampitakse, M.Acc.
<b>Academic Year</b>	2012

## **ABSTRACT**

The purposes of the study were to investigate the factor levels of work performance and organizational engagement, and to examine the relationship between the factors of work performance and contract employees' engagement toward HR Trans Services Company Limited. The random samples consisted of 270 contract employees working in the production department and working as forklift drivers of HR Trans Services Company Limited. The questionnaire was used as the data collection instrument, and the collected data were analyzed applying Frequency, Percentage, Means, standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson's Correlation Coefficient at 0.05 level of significance.

The results of the study revealed that most of the respondents were female between 31-40 years old, finished no more than a lower secondary education, were married, had 1-5 years of work experience, earned an average monthly income between 7,001-10,000 Baht, worked in the production department, and the overall levels of work performance and organizational engagement were demonstrated at a high level.

The results of hypothesis testing showed that different age and level of education made differences in overall organizational engagement, and the overall factors of work performance had a positive relationship with organizational engagement. When studying on each aspect, it was found that the factors of work performance in the aspect of relation with peers had relationship with organizational engagement at a rather high level. However, the aspect of responsibility, compensation and benefit, and work environment had a low-level relationship with the organizational engagement.

**Keywords :** Employee Engagement, Contract Labor System

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากอาจารย์กฤษมา คำพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือตลอดทุกขั้นทุกตอนในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ อีกทั้งได้รับประโยชน์จากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและทุ่มเทในงานวิจัยอย่างจริงจัง ทำให้ได้เรียนรู้และเกิดประสบการณ์ดี ๆ มากมาย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.ชาติรี จันทรโคติกา และอาจารย์ธัญวรัตน์ สุวรรณะ กรรมการ ที่ท่านได้สละเวลาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบคำถามอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างมาก

ท้ายสุดประโยชน์อันเกิดจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอบูชาแก่คุณบิดามารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนให้มีความมานะ อดทน ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

กัมปนาท วอขวา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด.....	19
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	46
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	46
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	50
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	51
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	55
ประวัติผู้เขียน.....	63





## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
4.2	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน.....	31
4.3	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน โดยรวมทุกด้าน.....	35
4.4	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร.....	36
4.5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน.....	37
4.6	การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	38
4.7	การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร.....	42
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร.....	42
4.10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร..	43
4.11	สรุปภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จึงต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ สามารถสร้างคุณค่า และคุณประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจรับเหมาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2545 จากทะเบียนพนักงานพบว่ามีคนที่ผ่านมาทำงานในองค์กรมากถึง 5,722 คน จนถึงปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,130 คน โดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 30 คน และฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 1,100 คน พื้นที่ให้บริการครอบคลุมหลายจังหวัด ลูกจ้างของบริษัททั้งหมดคือบริษัทกลุ่มในเครือซีเมนต์ไทย ทั้งสิ้น

ผู้รับเหมาแรงงาน (Sub-contractor) คือ ธุรกิจที่มีในประเทศไทยที่มีมาช้านานมาก เป็นเสน่ห์ให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในเมืองไทย และเป็นธุรกิจที่คอยสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งนักลงทุนภายในประเทศ และนักลงทุนต่างประเทศสามารถปรับตัวด้านต้นทุนแรงงานในการผลิตได้ง่ายขึ้นหลายคนมีความเข้าใจว่าการเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่มั่นคง และได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอหรือไม่เท่าเทียมกับการได้เป็นพนักงานประจำของบริษัท และความมั่นคงของบริษัทรับเหมาแรงงานมีน้อย เพราะถูกกำหนดด้วยตัวลูกจ้างของบริษัท คือ บริษัทที่ว่าจ้าง จึงทำให้พนักงานของบริษัทรับเหมาแรงงาน มีสิทธิการเข้างาน และลาออกสูงมาก หากแต่ความเป็นจริงแล้ว บริษัทรับเหมาแรงงาน คือ บริษัทที่จะคอยสร้างความมั่นคง ความ

ยืดหยุ่น ในการจ้างงานให้กับตัวพนักงานเองด้วย เช่น หากพนักงานในบริษัทรับเหมาแรงงานถูกส่งไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่ง แล้วงานนั้นไม่เหมาะกับตัวพนักงานหรือทักษะของพนักงานยังไม่เพียงพอในการทำงาน ทางบริษัทรับเหมาแรงงานก็ทำหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะให้ แต่ถ้าหากไม่เหมาะสมจริง ๆ ท้ายที่สุดบริษัทฯ ก็จะหางานใหม่ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน หลายครั้งที่บริษัทฯ รับเหมาแรงงานเหล่านี้ ได้นำพาพนักงานกลุ่มนี้ ฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจไทยมาหลายครั้งซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานทั่วไป

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งมีวัฒนธรรมการทำงานและลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันตามสายงานที่รับผิดชอบ ผู้ศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ และเป็นหนึ่งในผู้บริหารบริษัทฯ จากการสังเกตเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่ผ่านมาจะพบว่า กิจกรรมดำเนินการมาแล้วร่วม 11 ปี จากสถิติการเข้างาน และลาออก ตำแหน่งงานที่มีการลาออกอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก คือ ฝ่ายผลิตและขับรถฟอร์คลิฟท์ทำให้บริษัทต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังเสียงบประมาณในการฝึกอบรมอีกเป็นจำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร โดยศึกษาในตำแหน่งฝ่ายผลิตและขับรถฟอร์คลิฟท์เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปเป็นประโยชน์เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญาขององค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กร ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีผลต่อความผูกพันบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานบริษัทเอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อองค์กร ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มากำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

- 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.4 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.6 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 งานที่รับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 โอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.7 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.8 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ในระบบจ้างเหมาแรงงานของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 837 คน 24 หน่วยงาน (ข้อมูลฝ่ายการบุคคลและธุรการของบริษัทฯ ณ 1 ธันวาคม 2555) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ขอบเขตเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัดและตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

### 3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

3.2.1 มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

3.2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

3.2.3 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

บริษัทผู้ว่าจ้าง หมายถึง บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย

บริษัทผู้รับจ้าง หมายถึง บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กรมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กรมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน หมายถึง พนักงานที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด แต่ถูกส่งไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทฯ ในเครือซีเมนต์ไทยจำนวน 27 หน่วยงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ

องค์กร หมายถึง บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

พนักงาน หมายถึง พนักงานตำแหน่งฝ่ายผลิตและซัพพลายเชนของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่รับเหมาค่าแรงของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

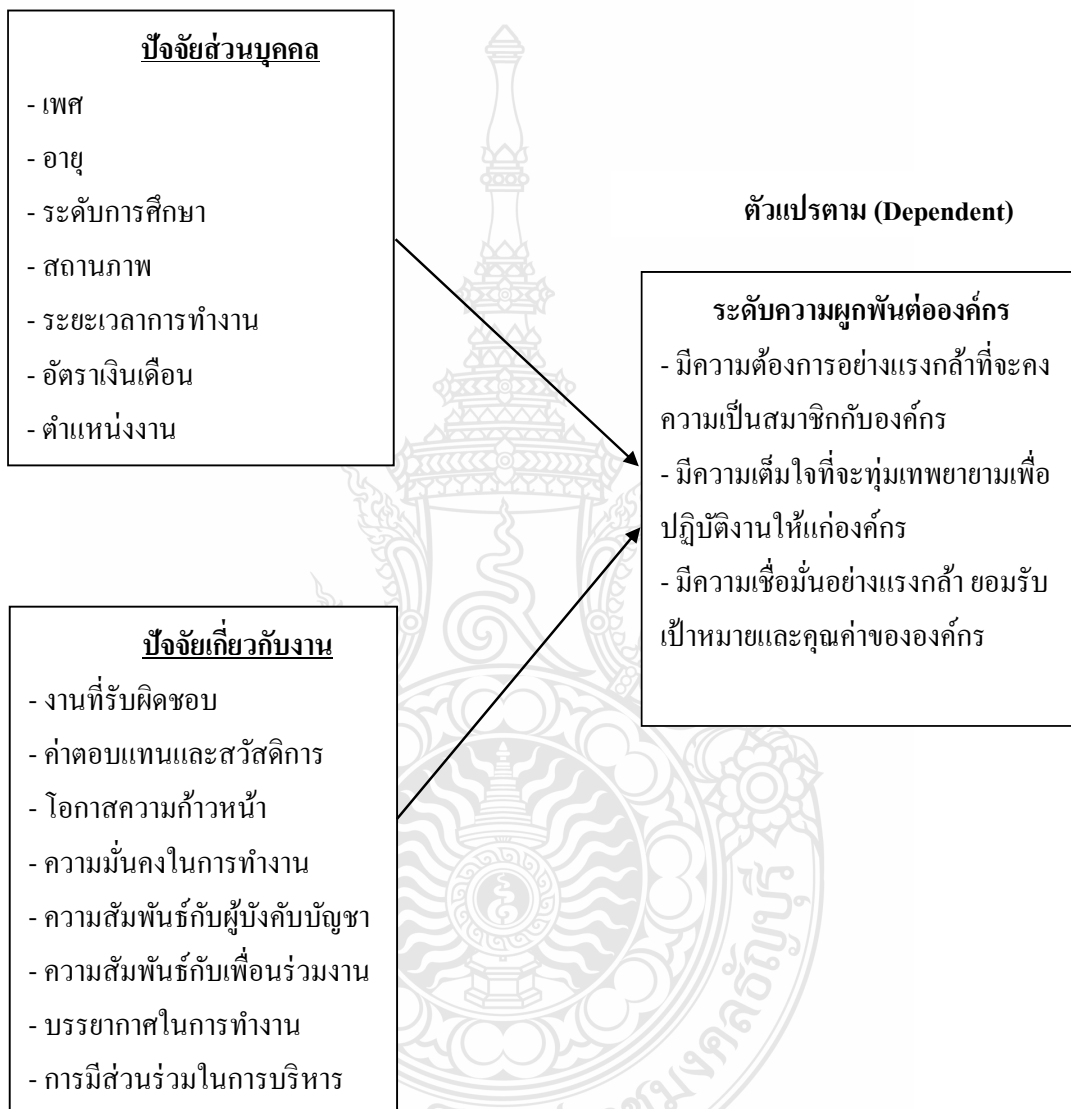
ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ในการศึกษานี้จะวัดความผูกพันในองค์กรใน 8 ด้าน ดังนี้

1. งานที่รับผิดชอบ หมายถึง ภารกิจ หรือหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ ได้รับคำรักษาพยาบาล ได้รับการลาพักร้อนตามกฎหมาย และได้รับประกันภัยอุบัติเหตุ
3. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญหรือสูงขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงาน
4. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัวด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การแสดงออกที่ดีต่อกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงานได้แก่ ได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงานมีความจริงใจต่อกันมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สถานที่มีความสะดวกต่อการทำงาน และสถานที่บริการต่าง ๆ เช่น โรงอาหาร สโมสรข้าราชการ
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติโดยมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางมากเกินไปซึ่งเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำมาปรับปรุงหาวิธีการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการสร้างความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานบริษัทเอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ให้เพิ่มมากขึ้น
2. สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของคำว่าองค์กร (Organization)

Stephen P. Robbins, Mary Coulter (1978 อ้างอิงใน วิรัช สงวนวงศ์, 2550 : 30) องค์กร หมายถึง การรวมกลุ่มกันของคนเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในองค์กรทั่วไปจึงต้องมีวัตถุประสงค์ (Purpose) มีคน และมีโครงสร้างในองค์กรสมัยใหม่ การดำเนินงานจะมีความยืดหยุ่น มีการติดต่อสื่อสารตลอดทั่วทั้งภายในและกับภายนอกองค์กร และมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งปวง วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งหรืออ่อนแอ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันหรือขัดแย้งกับองค์กร ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ เป็นต้น

1. วัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรนั้นได้รับความเชื่อถือและพนักงานมีส่วนร่วมด้วยอย่างกว้างขวาง
2. วัฒนธรรมขององค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อพนักงานเป็นอย่างมาก
3. ทุกคนในองค์กรให้การยอมรับวัฒนธรรมนั้นเป็นอย่างดี
4. วัฒนธรรมนั้นเข้ากันได้ดีหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์กร

##### ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้คำนิยามไว้หลาย

รูปแบบ ซึ่งโดยรวมแล้วเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งความหมายอาจแตกต่างกัน มีผู้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Richard, M. Steers (1977 อ้างอิงใน วารุณี คำแก้ว, 2550 : 7) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินการกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ เต็มใจจะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Baron (1986 อ้างอิงใน รัชณี กุศลกุล, 2550 : 25) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยได้แก่

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระอย่างมาก ในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือ ในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากขึ้น ซึ่งจะมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตน พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steer, M.N. & Buchanan D.S (1997 อ้างอิงใน สุวรรณิน คณานุกาญจน์, 2536) ใน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและ ลักษณะของประสบการณ์ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยวัดได้จาก

1. พนักงานมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสูง คือการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้งานสำเร็จ
3. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือเมื่อประสบกับภาวะวิกฤติก็ไม่คิดลาออก

รุ่งมณี บุญเย็น (2552 : 25) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกความเป็นสมาชิกในองค์กรเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแน่นอน
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

#### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

พฤติกรรมของมนุษย์ ถูกกำหนดและควบคุมด้วยแรงจูงใจต่าง ๆ และแรงจูงใจต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเข้าใจแรงจูงใจของบุคลากร แต่ละคนว่ามีรูปแบบใดบ้าง วิธีการศึกษาการจูงใจในปัจจุบันมุ่งศึกษาภายใต้ทฤษฎี 3 กลุ่ม (จันทิมา ชื่นอารมณ, 2550 : 20) ประกอบไปด้วย

1. ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory)
2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)
3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

## 1. ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow's Hierarchy of Need (อ้างอิงใน สุพานิ ศฤงษ์วานิช, 2550) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคล ที่ผลักดัน และชี้้นำ พฤติกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูง ๆ ต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคน Maslow's ได้จัดลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการขั้นพื้นฐานใน ปัจจัยสี่ทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษา โรค ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงาน สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ได้ก่อน ความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึง จะเกิดขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัยสี่ แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการ ได้ที่ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงใน ชีวิต เป็นต้น ดังนั้นองค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้ โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิตหรือ โครงการบำเหน็จบำนาญ ให้แก่พนักงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรา รัก ไว้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเรา จะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่ม เป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม หรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้ พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ ยากและท้าทายให้

**ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์** (อ้างอิงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ศึกษาแนวคิดของ Maslow's แล้วจัดลำดับความต้องการของคนใหม่ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพ ด้านวัตถุ ด้านปัจจัย 4 เช่น อาหาร เงิน สภาพการทำงานที่ดี และความมั่นคงซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow's

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงกับความต้องการในระดับ 3 ของ Maslow's

3. ความต้องการด้านเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใ้ช้การเติบโตทางด้านร่างกาย แต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับที่ 4 ของ Maslow's

อัลเดอร์เฟอร์คิดว่า

1. คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างได้ เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น และความต้องการเจริญเติบโตด้วย

2. ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนองแล้ว เราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการจะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎีมาสโลว์

3. แต่ถ้าคนเราผิดหวัง ไม่ได้ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่า คือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด ลักษณะของกระบวนการจะเป็น Frustration Regression Process

4. แต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้ก็จะยังคงอยู่ยังทำให้เรามีความต้องการในขั้นนี้อยู่

5. แต่ถ้าความต้องการด้านการเจริญเติบโต ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในเรื่องนี้ก็จะเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

**ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริช Two factors Theory** (อ้างอิงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 : 163) เฮอริช ได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการวิเคราะห์นั้น เฮอริช ได้ค้นพบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน

ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ปัจจัยกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงคือ

- ความประสบความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ได้รับผดชอบในงาน
- โอกาสก้าวหน้า
- เนื้องาน เช่น ทำท่าย ไม่จำเจ

2. ปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

- กฎ ระเบียบ นโยบาย
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## 2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

**ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)** วิคเตอร์วรูม (อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 : 168) วิคเตอร์วรูม กล่าวว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อเรามีความหวัง หรือเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วน ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง คือ เห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่าถ้าเพิ่มความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้

2. มีเครื่องมือที่นำไปสู่ผลลัพธ์ คือ เห็นทาง เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการ คือ เห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลรางวัลบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร

3. การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ คือ ผลลัพธ์หรือรางวัลตรงกับเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการ รางวัลนั้นจึงมีคุณค่าต่อบุคคลนั้น ๆ คุณค่าของรางวัลจะมีค่าขึ้นอยู่กับประมณค่าของบุคคลนั้น ๆ

## **ทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory)** อาดัมสมิธ (อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 : 169)

ทฤษฎีเสมอภาคนี้พัฒนาโดยอาดัมสมิธ ซึ่งกล่าวว่าคนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่เราให้กับองค์กรกับสิ่งที่เราได้พิจารณาจากองค์กรของเราเอง และกับของคนอื่น ถ้าเขารู้สึกว่าไม่เสมอภาค

ไม่เป็นธรรมชาติ เราจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเครียดเกิดขึ้นซึ่งจะต้องหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียดดังกล่าว เพราะคนจะไม่สามารถทนอยู่กับสภาวะความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถสูง และมีการยอมรับนับถือตนเองสูง แต่กรณีที่เราได้รับมากกว่าคนอื่น เราจะยอมรับได้ ไม่ค่อยรู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจเท่ากับกรณีที่เราได้รับต่ำกว่าคนอื่น

### 3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

**ทฤษฎีการเสริมแรง Reinforcement Theory** (อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 53)

รากฐานของทฤษฎีนี้จะมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ และกฎของผลลัพท์ (Law of Effect) คือ คนจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การเสริมแรง ที่ได้รับการแสดงพฤติกรรมครั้งก่อน ดังนั้นถ้าคนเราได้รับการเสริมแรงอย่างเหมาะสม การก็เรียนรู้และจะมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม เช่นนั้นอีก ซึ่งรูปแบบการเสริมแรง แบ่งได้เป็น 4 วิธี คือ

1. การเสริมแรงทางบวก เป็นการให้รางวัลหรือผลที่พึงปรารถนา เช่น การให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การให้คำยกย่องชมเชย
2. การเสริมแรงทางลบ หรือการหลีกเลี่ยง จะเป็นการไม่ให้สิ่งที่เขาไม่พึงปรารถนา ในสิ่งที่เขาไม่ต้องการ เช่น การไม่บ่นไม่ด่าว่า
3. การหยุดยั้ง เป็นการหยุดหรือไม่ให้รางวัลที่พึงปรารถนาเพื่อให้ลดหรือหยุดพฤติกรรมที่เราไม่ต้องการให้พนักงานแสดงออกมา เช่น ฆาตกร ไม่ชมเชย ไม่ขึ้นค่าตอบแทนให้
4. การลงโทษ เป็นการให้ผลลัพท์ที่ไม่น่าพอใจกับพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น กรณีขาดงานมาสาย การลงโทษอาจเป็นการตำหนิ การตัดเงินเดือน

### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท อีโนมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษามากกว่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงขององค์การ สามารถใช้ทำนายความผูกพันขององค์การได้

อำนาจ ยิ้มช้อย (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้อินดัสตรี จำกัด การวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างผู้รับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัท ผู้ว่าจ้าง โดยกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันที่อยู่กับบริษัทต่อไป 3. ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคม

อภิษฎา สุขพัฒน (2550) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ของบริษัทจ้างเหมาแรงงาน 10 บริษัท โดยปฏิบัติงานที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3 แห่ง คือ การประปา นครหลวง การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ บริษัทรับเหมาแรงงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับมากมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความปรารถนาคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับ ปัจจัยโอกาสของความก้าวหน้าในงาน ไม่มีผล มี 2 ปัจจัย คือ ตำแหน่งงาน และ อายุการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแล้วได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้อง โดยแยกเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับประโยชน์ของสังคม พบว่าสิ่งที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง 2 ปัจจัย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน บรรยากาศการทำงานร่วมกัน ปัจจัยที่มีผล ระดับปานกลาง มี 5 ปัจจัย คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ปัจจัยด้านเพศและตำแหน่ง ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

วารุณี คำแก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบเพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์ การประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ทำงานที่ตรงกับประสบการณ์และความ



ถนัด ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ทำงานมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เช่น มีอุปกรณ์การทำงานครบ สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาดสะอ้าน การจัดสถานที่ที่มีความสะดวกต่อการทำงาน มีโรงอาหารบริการแก่พนักงาน ระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สวัสดิการและค่าตอบแทนโอกาสก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จันทิมา ชื่นอารมณ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าลักษณะสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย การให้อุปกรณ์พนักงานแสดงความคิดเห็น พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ไม่มีกรอบปิดกั้นความคิด มุ่งที่ผลสำเร็จของงาน ส่วนลักษณะองค์การ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง

ชาญกิจ สันติเกษม (2542) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่อยู่ใน ระดับมาก มี 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ความอบอุ่น ความสามัคคีและการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมพัฒนา และความเป็นอิสระในการทำงาน

กัลยารัตน์ เจริญเมธา (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอเชียศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ในระดับมาก มี 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงานที่

รับผิดชอบ ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จิตติมา วงศ์นาค (2544) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยในกลุ่มของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันใน ระดับมาก ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นด้วย ปัจจัยในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล และการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ พบว่า อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนเพศ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับต่ำ

ศุภมิตร ขาวประภา (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความทุ่มเท และรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความภักดี และด้านความศรัทธา ซึ่งส่งผลทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ และด้านบรรยากาศ เช่น ความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม เป็นระเบียบและปลอดภัย

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับมาก มี 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร รวมถึงความตั้งใจที่จะลาออกก็มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงด้วยเช่นกัน จากการที่ผู้บริหารควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดมากเกินไป ไม่มีอิสระในการทำงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีระดับปานกลาง ปัจจัยในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลในระดับน้อย ต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

วิไล ทองทวี (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา การเข้ามาปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูง คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีความสำคัญ ส่วนงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและ โอกาสก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูง คือ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ทัศนคติต่องาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจขององค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันมาก คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแสดงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันปานกลาง

ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน และรองลงมา คือ ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในระดับมากที่สุด คือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และรองลงมาคือ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความมั่นคงและเชื่อถือได้ขององค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

### 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด (HR TRANS SERVICES CO.,LTD.) สำนักงาน ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 32 ซ.รังสิต-นครนายก 63 ซอย 1 ต.ประชาธิปัตย์ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130 เป็น บริษัทที่ดำเนินธุรกิจ รับเหมาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภท เช่น วิศวกร พนักงาน ชูกรการ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ช่างเทคนิค แม่บ้าน คนสวน ก่อตั้งเมื่อปี 2545 ถูกค้าส่วนใหญ่เป็นบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ในกลุ่มวัสดุก่อสร้าง จำนวนทั้งสิ้น 15 บริษัทฯ แบ่งเป็น 24 หน่วยงาน เช่น

1. บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง ผู้ผลิตเสาเข็ม และแผ่นพื้นในตรา ซีแพค
2. บริษัท เอสซีจี แลนด์สเคป จำกัด ผู้ผลิตผนังและรั้ว บล็อกปูถนน
3. บริษัท คิวคอน จำกัด ผู้ผลิตอิฐมวลเบา
4. บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด ผู้ผลิตหลังคาตราช่าง
5. บริษัท กระเบื้องหลังคาคอนกรีต จำกัด ผู้ผลิตหลังคาคอนกรีตตราซีแพคโมเนีย เป็นต้น

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นสองฝ่ายคือ

1. ฝ่ายบริหารจำนวน 30 คน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน
2. ฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 1,100 คน ได้รับค่าจ้างเป็น 3 แบบ แล้วแต่ประเภท ตำแหน่ง

ลักษณะของงาน คือ ได้รับค่าจ้างเป็น รายเดือน รายวัน และเหมาจ้าง

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการ 5 จังหวัดได้แก่

- |                          |                |        |
|--------------------------|----------------|--------|
| 1. เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล | มีลูกจ้างจำนวน | 300 คน |
| 2. จังหวัดสระบุรี        | มีลูกจ้างจำนวน | 500 คน |
| 3. จังหวัดชลบุรี         | มีลูกจ้างจำนวน | 30 คน  |
| 4. จังหวัดระยอง          | มีลูกจ้างจำนวน | 50 คน  |
| 5. จังหวัดนครปฐม         | มีลูกจ้างจำนวน | 150 คน |

รวมทั้งสิ้นมีพนักงาน 1,130 คน

### **ปรัชญา (Philosophy)**

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เป็นองค์กรที่ให้บริการสนับสนุนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างทักษะฝีมือแรงงานไทย ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

### **ปณิธาน (Determination)**

สร้างต้นแบบธุรกิจรับเหมาแรงงานที่มีคุณภาพด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน ให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล ไทย

### **วิสัยทัศน์ (Vision)**

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เราคือผู้นำในธุรกิจรับเหมาแรงงานภายในประเทศไทย และก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจรับเหมาแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

### **พันธกิจ (Mission)**

1. พัฒนามาตรฐานการบริการธุรกิจรับเหมาแรงงานให้อยู่ในระดับดีเลิศในทุก ๆ หน่วยงาน ภายในปี 2558
2. ผ่านการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยคู่ธุรกิจของเครือซีเมนต์ไทย (SCS) ทุกหน่วยงานภายในปี 2555
3. เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาวและได้รับการรับรองทุกโรงงานที่เราให้บริการภายในปี 2556

### **ค่านิยมองค์กร (Core values)**

งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข เรามีความสุขเมื่อทำงาน

### **วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)**

การพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาการให้บริการในงานของเรา

### **นโยบายหลักด้านการบริหารจัดการและพัฒนา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด**

1. เรามีความมุ่งมั่น พัฒนาในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อความพึงพอใจสูงสุด
2. เรามีความพร้อม ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย รวดเร็ว และแม่นยำในทุกข้อมูล
3. เราให้ความสำคัญ ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยยึดถือหลักความปลอดภัย เป็นที่ตั้งและสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดแก่บุคลากรและคงไว้ซึ่งหลักจริยธรรม

จากทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory) อาดัมสมิธ (อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 169) ทฤษฎีเสมอภาคนี้พัฒนาโดย อาดัมสมิธ ซึ่งกล่าวว่า คนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่เราให้กับองค์กร กับสิ่งที่เราได้พิจารณาจากองค์กร ของตัวเราเอง และกับของคนอื่น ถ้าเขารู้สึกว่าไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม เราจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเครียดเกิดขึ้นซึ่งจะต้องหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียดดังกล่าว เพราะคนจะไม่สามารถทนอยู่กับสภาวะความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถสูง และมีกรยอมรับนับถือ ตนเองสูง แต่กรณีที่เราได้รับมากกว่าคนอื่น เราจะยอมรับได้ ไม่ค่อยรู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจเท่ากับกรณีที่เราได้รับต่ำกว่าคนอื่น

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นเจ้าของสถานประกอบการ อยากรู้และเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานในด้านต่าง ๆ ว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความรู้สึกถึงความเสมอภาคในการทำงานหรือไม่อย่างไรและทิศทางของธุรกิจประเภทนี้ จะมีความยั่งยืนและเติบโตในอนาคตข้างหน้ามากน้อยเพียงใด และหากจะต้องปรับปรุงรูปแบบการทำธุรกิจให้มั่นคงขึ้น ควรจะต้องศึกษาในเรื่องใดบ้าง เพื่อสร้างคุณภาพของการอยู่ร่วมกันระหว่างพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ และจะเป็นแนวทางในการกำหนด คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ในอาชีพจ้างเหมาแรงงานสืบไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เพื่อให้การดำเนินการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตและขับรถฟอร์คลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 837 คน จำแนกได้ดังนี้

- พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 805 คน
- พนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ จำนวน 32 คน

(ที่มา : แผนกการบุคคลและธุรการบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด 1 ธันวาคม 2555)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

การหากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 837 คน

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษายอมรับได้  
 เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{837}{1 + 837(0.05)^2}$$

$$= 270 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานผลิตและขับรถฟอร์คลิฟท์ บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 837 คน เมื่อแทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร 270 คน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	พนักงานในเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กรุงเทพและปริมณฑล	113	36
1	จังหวัดสระบุรี	524	169
3	จังหวัดชลบุรี	8	3
4	จังหวัดระยอง	52	17
5	จังหวัดนครปฐม	140	45
	<b>รวม</b>	<b>837</b>	<b>270</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 เป็นคำถามใช้เลือกตอบ (Check list) บังคับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดข้อความเพื่อให้ครอบคลุมบังคับทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 40 ข้อ ดังนี้



- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านความรับผิดชอบ                    | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ            | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า                | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน             | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา    | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน     | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร         | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งได้กำหนดข้อความเพื่อให้ครอบคลุมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร      | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร     | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

โดยลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 55 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545 : 141)

ระดับคะแนน	5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการเสริมสร้างความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานและความผูกพันด้านต่าง ๆ ในองค์กรของบุคลากร จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานที่ศึกษา

2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่มีในกลุ่มประชากรศึกษา จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) ของแต่ละด้านดังนี้

4.1 คำถามด้านงานที่รับผิดชอบ	เท่ากับ	0.808
4.2 คำถามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	เท่ากับ	0.827
4.3 คำถามด้านโอกาสความก้าวหน้า	เท่ากับ	0.823
4.4 คำถามด้านความมั่นคงในการทำงาน	เท่ากับ	0.737
4.5 คำถามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เท่ากับ	0.755
4.6 คำถามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ	0.840
4.7 คำถามด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมฯ	เท่ากับ	0.791
4.8 คำถามด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	เท่ากับ	0.828
4.9 คำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร	เท่ากับ	0.926

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ติดต่อ ประชุม อบรม และแนะนำผู้ที่มีหน้าที่เก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบขั้นตอน และวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่กำหนด

1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2555

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากตำราหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้เก็บคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง นำไปลงรหัสข้อมูล

2. บันทึกข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วไปทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. นำข้อมูลที่ได้นบันทึกไว้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของปัจจัยเกี่ยวกับงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ในตอนที่ 2 - 3 เป็นคำถามที่เลือกตอบโดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความผูกพันขององค์กรเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่า t-test และ F-test

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกันต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  มีความหมาย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 311-312) ดังนี้

3.4.1 ถ้าค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

3.4.2 ถ้าค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3.4.3 ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

3.4.4 ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

3.4.5 ถ้าค่า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4.6 ถ้าค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยและมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์ (Salkind, 2000 : 208)

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	สูง
0.61 - 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	ปานกลาง
0.21 - 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	ต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติ t-test (Independent Samples Test)
F	แทน	ค่าสถิติ F (One-way ANOVA)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation)

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลแสดงความถี่และค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>บุคคล</b>		
<b>เพศ</b>		
ชาย	134	49.6
หญิง	136	50.4
รวม	270	100.0
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	63	23.3
31-40 ปี	121	44.8
41-50 ปี	65	24.1
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	21	7.8
รวม	270	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	115	42.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	94	3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา(ต่อ)</b>		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	54	20.0
ปริญญาตรี	7	2.6
รวม	270	100.0
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	116	43.0
สมรส	57	21.1
หย่าร้าง/หม้าย		
รวม	270	100.0
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	73	27.0
1-5 ปี	146	54.1
6-10 ปี	51	18.9
รวม	270	100.0
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 7,000 บาท	58	21.5
7,001 -10,000 บาท	158	58.5
10,001-20,000 บาท	54	20.0
รวม	270	100.0
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ฝ่ายผลิต	213	78.9
ฝ่ายขับรถฟอร์คลิฟท์	57	21.1
รวม	270	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และเพศชายจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 63 คน

คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาสถานภาพสมรสจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ตามลำดับ มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,001-10,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 เป็นพนักงานตำแหน่งงานฝ่ายผลิต จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และฝ่ายขับรถฟอร์คลิฟท์ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานจำแนกตามด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>ด้านงานที่รับผิดชอบ</b>			
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	4.39	0.635	มาก
2. ท่านเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.06	0.698	มาก
3. ท่านเต็มใจจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายขององค์กร	3.83	0.901	มาก



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>ด้านงานที่รับผิดชอบ(ต่อ)</b>			
4.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	3.88	0.838	มาก
5.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	3.74	0.993	มาก
รวม	3.98	0.542	มาก
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>			
			มาก
1.ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.60	1.081	ปานกลาง
2.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.29	1.136	ปานกลาง
3.เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.48	0.967	ปานกลาง
4.เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความทัดเทียมกัน	3.30	1.047	ปานกลาง
5.ท่านมีความพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.42	1.073	
รวม	3.42	0.811	ปานกลาง
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</b>			
1.หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้งานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ	3.67	1.026	มาก
2.ท่านได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถ	3.62	1.133	มาก
3.การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.61	1.125	มาก
4.หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.99	0.900	มาก

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้า(ต่อ)</b>			
5.ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.767	มาก
รวม	3.71	0.706	มาก
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>			
1.ท่านเชื่อมั่นว่าได้ทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคง	4.04	0.821	มาก
2.ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน	3.71	0.915	มาก
3.การปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ทำให้ท่านได้รับความมั่นคงในอาชีพมากกว่าที่อื่น	3.87	0.863	มาก
4.ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดี ถ้าได้ร่วมงานกับหน่วยงานต่อไป	3.58	1.070	มาก
5.ท่านรู้สึกอบอุ่นมั่นคงเมื่อมีปัญหาที่สามารถพึ่งพาหน่วยงานได้	3.59	1.096	มาก
รวม	3.76	0.772	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>			
1.ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่หรือให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.63	0.842	มาก
2.ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง	3.70	0.898	มาก
3.ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.929	มาก
4.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หรือบกพร่องผู้บังคับบัญชาจะเรียกท่านไปให้คำแนะนำในการแก้ปัญหามากกว่าตำหนิ	3.66	0.937	มาก
5.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.79	0.976	มาก
รวม	3.69	0.662	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>			
1.ท่านได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.786	มาก
2.ท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน	3.52	0.865	มาก
3.เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีกับท่าน	3.71	0.761	มาก

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(ต่อ)</b>			
4.งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.725	มาก
5.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ ๆ	3.67	0.867	มาก
รวม	3.68	0.571	มาก
<b>ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
1.หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ปลอดภัยและสะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน	3.96	1.066	มาก
2.สถานที่/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น	3.69	0.952	มาก
3.เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัยที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ	3.58	0.883	มาก
4.มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ	3.33	0.970	ปานกลาง
5.หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.61	1.125	มาก
รวม	3.63	0.795	มาก
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</b>			
1.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.92	0.976	มาก
2.หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.82	1.020	มาก
3.การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน	3.66	0.697	มาก
4.หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน	3.73	0.812	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร(ต่อ)</b>			
5.เมื่อมีการประชุมเพื่อขอความเห็นเพื่อพัฒนาหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานจะกระตือรือร้นหรือให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง	3.75	0.984	มาก
รวม	3.77	0.646	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่า ด้านงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.811 ด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.772 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.662 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.571 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.795 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.646

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ด้านงานที่รับผิดชอบ	3.98	0.542	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.42	0.811	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.71	0.706	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76	0.771	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	0.662	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.571	มาก
7. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.795	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.77	0.646	มาก

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร</b>			
1. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทฯ แห่งนี้	4.30	0.837	มาก
2. ท่านจะทำงานกับบริษัทฯ แห่งนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่	4.14	0.792	มาก
3. ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ แห่งนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า	3.81	1.049	มาก
4. ท่านทำงานมานาน ท่านยังรู้สึกจงรักภักดีและผูกพันต่อบริษัท	3.83	0.912	มาก
5. ท่านมักจะพูดให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอว่า บริษัทฯ ของท่านเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.99	1.027	มาก
รวม	4.01	0.657	มาก
<b>มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร</b>			
1. ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด	3.93	0.938	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
<b>มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร</b> (ต่อ)	3.84	0.980	มาก
2.เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ	3.96	1.034	มาก
3.แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ	3.91	0.824	มาก
4.ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด	3.93	0.969	มาก
5.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน			
รวม	3.91	0.699	มาก
<b>มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของ</b> <b>องค์กร</b>			
1.เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.83	0.757	มาก
2.ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด	3.74	0.791	มาก
3.บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน	3.70	0.793	มาก
4.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที	3.63	1.014	มาก
5.บริษัทฯของท่านเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับในการทำงานของหน่วยงานอื่น	3.72	1.010	มาก
รวม	3.72	0.607	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.657 ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน

ความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร	4.01	0.657	มาก
2. ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	3.91	0.699	มาก
3. ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	3.72	0.607	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ							
1. ชาย	134	3.89	0.548	-0.403	-	0.687	ไม่มีความแตกต่าง
2. หญิง	136	3.86	0.608				แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
<b>อายุ</b>							
1. ต่ำกว่า 30 ปี	63	3.91	0.662	-	5.553	<b>0.001**</b>	มีความ
2. 31-40 ปี	121	3.90	0.570				แตกต่างกัน
3. 41-50 ปี	65	3.96	0.505				1 > 2,4
4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	21	3.40	0.330				2 > 4 3 > 1,2,4
<b>ระดับการศึกษา</b>							
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	115	4.06	0.491	-	7.365	<b>0.000**</b>	มีความ
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	94	3.73	0.537				แตกต่างกัน 1 > 2,3,4
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	54	3.75	0.724				2 < 3,4
4.ปริญญาตรี	7	3.83	0.384				3 > 4
<b>สถานภาพ</b>							
1. โสด	97	3.97	0.599	-	2.328	0.099	ไม่มีความ
2. สมรส	116	3.80	0.555				แตกต่างกัน
3. หย่าร้าง/หม้าย	57	3.89	0.575				
<b>ระยะเวลาการทำงาน</b>							
1. ต่ำกว่า 1 ปี	73	3.85	0.618	-	0.760	0.469	ไม่มีความ
2. 1-5 ปี	146	3.86	0.579				แตกต่างกัน
3. 6-10 ปี	51	3.97	0.514				
<b>อัตราเงินเดือน</b>							
1. ต่ำกว่า 7,000 บาท	58	3.94	0.509	-	0.761	0.468	ไม่มีความ
2. 7,001 -10,000 บาท	158	3.84	0.595				แตกต่างกัน
3. 10,001-20,000 บาท	54	3.92	0.600				
<b>ตำแหน่งงาน</b>							
1. ฝ่ายผลิต	213	3.85	0.608	-1.437	-	0.152	ไม่มีความ
2. ฝ่ายซัพพลายเชน/คลัง	57	3.98	0.438				แตกต่างกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.7 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี 3.91	31-40 ปี 3.90	41-50 ปี 3.97	มากกว่า 51 ปีขึ้นไป 3.41
ต่ำกว่า 30 ปี	3.91	-	0.010	-0.054	0.504
		-	(0.908)	(0.582)	(0.000**)
31-40 ปี	3.90	-	-	-0.065	0.494
		-	-	(0.454)	(0.000**)
41-50 ปี	3.97	-	-	-	0.559
		-	-	-	(0.000**)
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.41	-	-	-	-

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย 4.67	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช. 3.74	ปวส. 3.75	ปริญญาตรี 3.84
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	4.67	-	0.332	0.315	0.230
		-	(0.000**)	(0.001**)	(0.291)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.74	-	-	-0.016	-0.101
		-	-	(0.859)	(0.642)
ปวส.	3.75	-	-	-	-0.085
		-	-	-	(0.705)
ปริญญาตรี	3.84	-	-	-	-
		-	-	-	-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 และ 4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า

### 1. อายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันมีจำนวน 3 คู่ได้แก่

1.1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันแตกต่างกับ ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.504

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

1.2 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปีกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันแตกต่างกับช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.494 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

1.3 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันแตกต่างกับช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.559 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

## 2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายกับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันแตกต่างกับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.332 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวส. มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันแตกต่างกับระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.315 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส.

## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
			r	Sig.		
1. งานที่รับผิดชอบ	3.98	0.542	0.253	<b>0.000**</b>	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	0.811	0.148	<b>0.015*</b>	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. โอกาสความก้าวหน้า	3.70	0.706	0.392	<b>0.000**</b>	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.75	0.771	0.598	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	0.662	0.534	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.571	0.542	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.795	-0.331	<b>0.000**</b>	ต่ำ	ตรงข้ามกัน
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.77	0.646	0.425	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	3.70	0.426	0.489	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.489$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในหัวข้อของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น จะมีความสัมพันธ์เป็นลบ ( $r = -0.331$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
			r	Sig.		
1. งานที่รับผิดชอบ	3.98	0.542	0.339	<b>0.000**</b>	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	0.811	0.158	<b>0.009**</b>	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. โอกาสความก้าวหน้า	3.70	0.709	0.304	<b>0.000**</b>	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
			r	Sig.		
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.75	0.771	0.686	0.000**	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	0.662	0.530	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.571	0.532	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.795	-0.245	0.000**	ต่ำ	ตรงข้ามกัน
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.77	0.646	0.414	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	3.70	0.426	0.521	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.521$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในหัวข้อของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น จะมีความสัมพันธ์เป็นลบ ( $r = -0.245$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
			r	Sig.		
1. งานที่รับผิดชอบ	3.98	0.542	0.251	0.000**	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	0.811	0.177	0.004**	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
3. โอกาสความก้าวหน้า	3.70	0.706	0.388	0.000**	ค่อนข้างต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
4. ความมั่นคงในการทำงาน	3.75	0.771	0.535	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	0.662	0.519	0.000**	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.571	0.689	0.000**	ค่อนข้างสูง	ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
	$\bar{X}$	S.D.	r	Sig.		
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.795	-0.062	0.307	ต่ำ	ตรงข้ามกัน
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.77	0.646	0.504	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	3.70	0.426	0.580	<b>0.000**</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่าโดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r=0.580$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่ในหัวข้อของบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะมีความสัมพันธ์เป็นลบ ( $r = -0.062$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม ระดับความสัมพันธ์
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	
1. งานที่รับผิดชอบ	+	+	+	+
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	+	+	+	+
	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
3. โอกาสความก้าวหน้า	+	+	+	+
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในการทำงาน	+	+	+	+
	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

### ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ระดับความสัมพันธ์
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	-
	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร  
 ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร  
 ด้านที่ 3 หมายถึง ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร  
 + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน  
 - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

จากตารางที่ 4.11 สรุปภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน รวมถึงปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 270 คน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม พอสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 136 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีอัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนของอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ



ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้าน โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวม ไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้จากการตรวจสอบแบบสอบถามแล้วทางผู้วิจัยยังได้ทราบถึงข้อบกพร่องขององค์กรจากข้อเสนอแนะในคำถามปลายเปิดตอนที่ 4 ของแบบสอบถาม มีพนักงานเสนอแนะมาว่าได้รับความช่วยเหลือจากทางโรงงานมากกว่าบริษัทฯ ซึ่งข้อเสนอแนะนี้ทำให้ทางองค์กรทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และจะนำข้อเสนอแนะนี้ไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตรารายได้เฉลี่ยต่อปี และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา ชื่นอารมณี (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนของอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่อ้างอิงข้างต้น

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 136 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

มีอัตราการรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เนื่องจากบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจ รับเหมาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภท เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค แม่บ้าน คนสวน ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยในกลุ่มวัสดุก่อสร้าง ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ทางบริษัทฯ จึงต้องจัดหาแรงงานเพื่อบริการสนับสนุนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย พร้อมทั้งดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ได้แก่ ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ชุคยูนิฟอร์ม โบนัส วันพักร้อน เงินช่วยเหลือในวาระต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะฝีมือแรงงานไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งนี้ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันออกไป จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ และ โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และ โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และ โอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

จะเห็นได้ว่าภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลในระดับน้อย ต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกทั้งนี้ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำนั้น อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยพนักงานอาจเกิดความไม่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติอยู่กับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรมก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ยิ่งไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือสถานที่ที่บริเวณรอบ ๆ การปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยก็ยิ่งส่งผลให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงควรที่จะมีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม หรือสิ่งกระตุ้นสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาที่ได้ ทำให้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ มีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีการปรับปรุงให้มีมาตรฐานการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการและให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติจะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบ โดยเฉพาะเรื่องค่าครองชีพและการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. องค์กรต้องกำหนดนโยบายและการบริหารคน และบริหารองค์กรให้เกิดการยอมรับ เพื่อที่จะดำรงพนักงานที่จะทำงานในองค์กรให้นานที่สุด

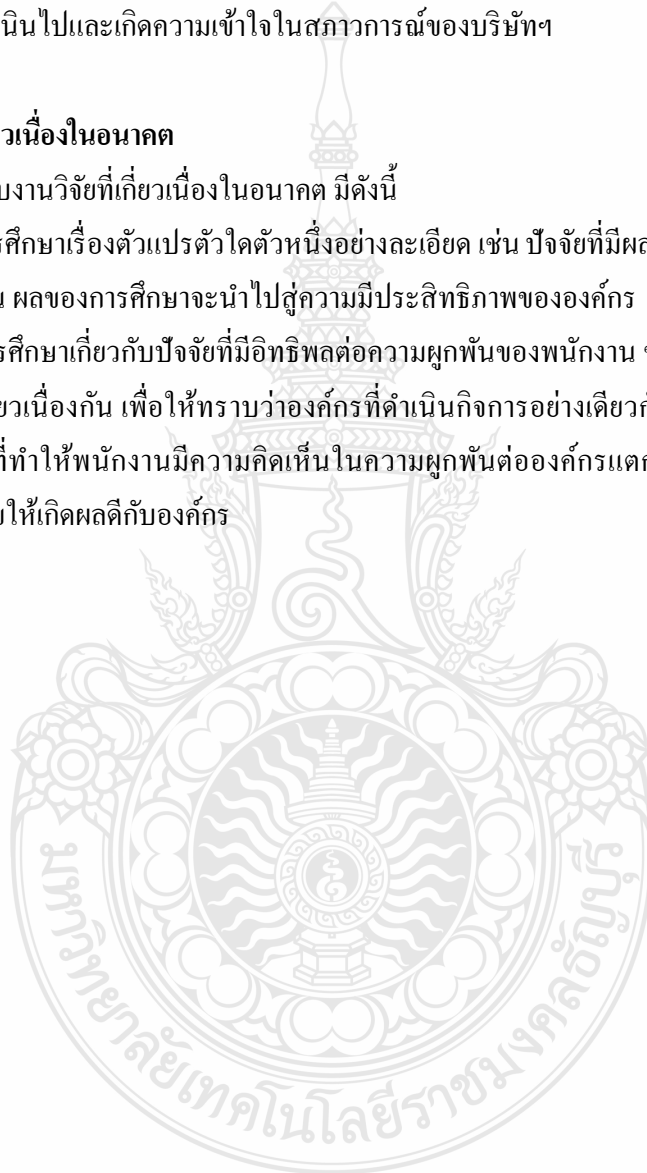
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังข้อเสนอแนะ รวมทั้งการแจ้งถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ อย่างชัดเจนและต่อเนื่องจะทำให้พนักงานเข้าใจทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไปและเกิดความเข้าใจในสภาวะการณ์ของบริษัทฯ

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต มีดังนี้

1. ควรศึกษาเรื่องตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอย่างละเอียด เช่น ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลของการศึกษาจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ขององค์กรที่เป็นคู่แข่ง หรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ทราบว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป แล้วนำมาเปรียบเทียบแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กร



## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. จิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยารัตน์ เวรุเมธา. 2548. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอเชีย ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญประไพ สีสาวแห. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระสาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- จันทิมา ชื่นอารมณ. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จิรารรรณ หาดทรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์. มหบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญกิจ สันติเกษม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานประมาณวิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา วงศ์นาค. 2544. การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. 2551. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย สนับสนุน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลป ศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2547. คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : นิต้าการพิมพ์.
- ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. 2548. ความผูกพันต่อองค์ทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิพร ภู่อกุล. 2550. ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท เทคโนโลยีเอ็นจีเนียริ่งแอนด์เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระสาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งมณี บุญยืน. 2552. แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โมลด์ ดี ไซค์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระสาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี คำแก้ว. 2550. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิไล ทองทวี. 2544. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร ไทยกรณ์. 2554. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สมยศ นาวิการ. 2546. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ 1991.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. 2547. ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤณภูวนิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมิตร ขาวประภา. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บรรณานุกรม (ต่อ)

อภิษญา สุขพัฒน์. 2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างรับเหมา  
แรงงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำนาจ ยิ้มซ้อย. 2550. ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษา  
เฉพาะกรณี บริษัท ชัมมิต โอโต้ บอดีอินดัสตรี จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



ภาคผนวก





## แบบสอบถาม

### เรื่อง

### ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เอชอาร์ ทราสต์ เซอร์วิส จำกัด

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามความคิดเห็นนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานบริษัท เอชอาร์ ทราสต์ เซอร์วิส จำกัด แบบสอบถามนี้ทั้งหมด 4 ตอน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลง ไม่ได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

#### คำแนะนำ

- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน
  - ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร
  - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร
- โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

กัมปนาท วอชวา

### แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อองค์การกรณศึกษา พนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง  ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.  หญิง

2.  ชาย

2. อายุ

1.  ต่ำกว่า 30 ปี

2.  31-40 ปี

3.  41-50 ปี

4.  มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่า ม. 6

2.  ม.6 / ปวช.

3.  ปวส.

4.  ปริญญาตรี

4. สถานภาพ

1.  โสด

2.  สมรส

3.  หย่าร้าง/หม้าย

5. ระยะเวลาการทำงาน

1.  ต่ำกว่า 1ปี

2.  2-5ปี

3.  6-10ปี

4.  10ปีขึ้นไป

6. อัตรารายได้เฉลี่ย ต่อ เดือน

1.  ต่ำกว่า 7,000 บาท

2.  7,001 -10,000 บาท

3.  10,001-20,000 บาท

4.  มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

1.  ฝ่ายผลิต

2.  ฝ่ายซัพพลายเชน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านงานที่รับผิดชอบ</b>						
8	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
9	ท่านเข้าใจในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
10	ท่านเต็มใจจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายขององค์กร					
11	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน					
12	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
13	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
14	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
15	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
16	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความทัดเทียมกัน					
17	ท่านมีความพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน					
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</b>						
18	หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้งานที่นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบ					
19	ท่านได้รับการส่งเสริมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมตามความสามารถ					
20	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					

ลำดับ ที่	ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านโอกาสความก้าวหน้า (ต่อ)</b>						
21	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
22	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>						
23	ท่านเชื่อมั่นว่าได้ทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคง					
24	ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน					
25	การปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ทำให้ ท่านได้รับความมั่นคงในอาชีพมากกว่าที่อื่น					
26	ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดี ถ้าได้ร่วมงานกับหน่วยงานต่อไป					
27	ท่านรู้สึกอบอุ่นมั่นคงเมื่อมีปัญหาที่สามารถพึ่งพาหน่วยงานได้					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>						
28	ผู้บังคับบัญชา ดูเอาใจใส่หรือให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
29	ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง					
30	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
31	เมื่อท่านทำงานผิดพลาด หรือบกพร่องผู้บังคับบัญชาจะเรียกท่านไปให้คำแนะนำในการแก้ปัญหามากกว่าตำหนิ					
32	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
33	ท่านได้รับการยอมรับและการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
34	ท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงาน					
35	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีกับท่าน					
36	งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
37	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ ๆ					

ลำดับ ที่	ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
38	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ปลอดภัยและสะดวก ต่อการเดินทาง มาทำงาน					
39	สถานที่/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น มีอากาศ ถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น					
40	เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัยที่จะ สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ					
41	มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ					
42	หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง สภาพการทำงาน					
<b>ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</b>						
43	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน					
44	หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
45	การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน ชัดเจน					
46	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้ โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน					
47	เมื่อมีการประชุมเพื่อขอความเห็นเพื่อพัฒนาหน่วยงาน บุคลากรใน หน่วยงานจะกระตือรือร้นหรือให้ความสนใจในการเข้าร่วมประชุมทุก ครั้ง					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร</b>						
48	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทฯ แห่งนี้					
49	ท่านจะทำงานกับบริษัทฯ แห่งนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่					
50	ท่านรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ แห่งนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า					
51	ท่านทำงานมานาน ท่านยังรู้สึกจงรักภักดีและผูกพันต่อบริษัท					
52	ท่านมักจะพูดให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอว่า บริษัทฯ ของท่านเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย					
<b>มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร</b>						
53	ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด					
54	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
55	แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ					
56	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด					
57	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
<b>มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร</b>						
58	เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
59	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด					
60	บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เปรียบเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน					
61	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที					

ลำดับ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
62	บริษัทฯ ของท่านเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับในการทำงานของ หน่วยงานอื่น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....



