

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร  
กรณีศึกษา บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่ม  
สยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร บริษัท ที  
ทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทีทีซี น้ำดื่ม  
สยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ  
จำนวน 200 คน ผู้ศึกษาได้ เลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการ  
วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด  
สามารถจัดเก็บได้ จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ แจกแจง ความถี่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ t- test การวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product  
Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression  
Analysis) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่  
เป็นเพศหญิง มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ  
30.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46 จำนวน 92 คน มีสถานภาพโสด จำนวน  
114 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ระยะเวลาการปฏิบัติการ 1-3 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีตำแหน่ง  
เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 173 คิดเป็นร้อยละ 86.5 และส่วนใหญ่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
10,000 – 15,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคล ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก, ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับมาก, ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก, ด้านเพศอยู่ในระดับมาก, ด้านระยะเวลาการปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง, ด้านอายุอยู่ในระดับปานกลาง, ด้านสถานภาพสมรสอยู่ในระดับปานกลาง

## 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในองค์กรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า

ด้านความสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องงานได้ทุกเรื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และบุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.71 และสุดท้ายคือ บุคลากรสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาเป็นบุคลากรทราบว่าบริษัทฯ คาดหวังสิ่งใดในเรื่องการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และสุดท้ายบุคลากรสามารถตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้นาองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาเป็นบุคลากรมีความเชื่อมั่นและนับถือในการบริหารงานของผู้นาองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และสุดท้ายบุคลากรมีความภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานกับผู้นาองค์การ แห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ด้านแบ่งปันค่านิยมเข้าถึงเป้าหมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า บุคลากรเข้าใจเป็นอย่างดีว่าเป้าหมายของบริษัทฯ คืออะไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาเป็นท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และสุดท้ายแนวทางการบริหารงานของบริษัทฯ ช่วยส่งเสริมการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาเป็นบุคลากรมีอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และสุดท้ายบริษัทฯ ได้จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมาเป็นเมื่อปีที่ผ่านมา บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และช่วยให้ท่านสามารถเติบโตก้าวหน้าในการทำงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และสุดท้าย เมื่อ 6 เดือนที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรได้พูดคุยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ด้านผลรวมค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า บุคลากรคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และการทุ่มเทพลังกายพลังใจที่ท่านให้กับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 รองลงมาเป็นบุคลากรมีความเข้าใจชัดเจนว่ารายได้และผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับถูกกำหนดมาอย่างไร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และสุดท้ายโดยรวมสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .79

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .90 ตามลำดับ

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระด้านเพศ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระด้านอายุ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับ สมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระด้านสถานภาพ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.6 ตัวแปรอิสระด้านตำแหน่งงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.7 ตัวแปรอิสระด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

**สมมติฐานที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

สมมติฐานที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษาข้อนี้

## อภิปรายผลการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

เพศ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กร เพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบัน เพศชาย และเพศหญิง มีความเท่าเทียมกันในด้านการทำงาน มีโอกาสทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ จึงส่งผลให้ความผูกพัน ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พาสนา เจื่อนาค (2555) สุทัตสา วิไลเจริญ (2554) ซึ่งทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน และอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ซึ่งทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ตรงข้ามกับผลการวิจัยของ นพวรรณ เล้าเกร็จ (2552) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน

อายุ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของ บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 เป็นรูปแบบการทำงานของบริษัทเอกชน จึงอาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัตสา วิไลเจริญ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน และนพวรรณ เล้าเกร็จ (2552) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับผลการวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และพาสนา เจื่อนาค (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งอาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่ใช้กำหนดระดับของเงินเดือนที่บุคลากรได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพวรรณ เล้าเกร็จ (2552) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน และอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

สถานภาพการสมรส ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันบุคลากรสามารถจัดการบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้เกิดความสมดุลกันมากขึ้น จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งตรงข้ามกับผลการวิจัยของ สุทธิสา วิไลเจริญ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์กรกับความผูกพันของพนักงาน

ระยะเวลาปฏิบัติกร ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติกร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติกร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และสุทธิสา วิไลเจริญ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์กรกับความผูกพันของพนักงาน

ตำแหน่งงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการรับรู้ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งหมดนี้แสดงผ่านการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า การสื่อสารกันอาจจะยังไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ยิ่งส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากตามไปด้วย อาจเป็นเพราะบุคลากรแต่ละคนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งส่วนตัวของบุคลากรเอง หรือต่อครอบครัว และในปัจจุบันในภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของรายได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพวรรณ เล้าเกร็ง (2552) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน

## สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2

ปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้การแบ่งปันค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย เกิดจากการกระบวนการสื่อสารที่ดี ซึ่งการสื่อสารเกิดจากผู้บริหารระดับสูง ส่งสารมายังผู้จัดการ หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการตามลำดับ ซึ่งการสื่อสารดังกล่าวอาจจะไม่ทั่วถึงบุคลากรในองค์การ ทำให้เกิดกระบวนการเข้าใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้หากบุคลากรในองค์การทราบถึงค่านิยม/เข้าถึงเป้าหมาย ขององค์การในทิศทางเดียวกัน ก็จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การสูงสุด ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิตา เพชรน้อย (2550) ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้สึกมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ปัจจัยองค์การด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และมีอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุด้านการสนับสนุนทางการบริหาร เช่น การสัมพันธ์ภาพ ที่ดีในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำ เป็นต้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ

ปัจจัยองค์การด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ลักษณะงานใดๆก็ตามที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์การได้รับความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ก็สามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่องค์การได้



สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ซึ่งพบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง

ปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านความสัมพันธ์ในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้การทำงานในองค์การให้มีความสุข ขึ้นอยู่กับการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นผู้มีคุณธรรม เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากร การมีเพื่อร่วมงานที่ช่วยสนับสนุนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันในเรื่องต่างๆ ก็ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การได้นพวรรณ เล้าเกรียง (2552) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านผลรวมค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูง ทำให้บุคลากรคำนึงถึงค่าใช้จ่าย ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละเดือน หากค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าครองชีพ บุคลากรก็อาจจะมองหางานใหม่ ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า และสามารถใช้ในการดำเนินชีวิตได้เพียงพอ ดังนั้นในการที่จะรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์การต่อไป และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและคุณธรรม การมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การ ก็สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัตสา วิไลเจริญ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน

ปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงด้วย เนื่องจากบุคลากรในองค์การต้องการการเจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้องค์การจะต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน อาทิ การอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ การจัดสัมมนา การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การไปดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ซึ่งพบว่าความเจริญเติบโตในตนเอง และอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง

ปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด โรงงานแห่งที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในนโยบาย การเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้นำองค์การ การภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานกับผู้นำองค์การ แห่งนี้ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การอีกประการหนึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิสา วิไลเจริญ (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรบริหารจัดการบุคลากร ให้บุคลากรได้รับโอกาสในการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งอาจมีการจัดสัมมนาจังหวัด โดยแบ่งเป็น Group เพื่อการบริหารงานในส่วนของแต่ละฝ่ายผลิต
3. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในองค์กร เพื่อทำหน้าที่กำหนดกรอบนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของบุคลากร
4. ควรมีการทำแบบสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การเป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และทราบสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อทำปรับปรุงและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และองค์การมากยิ่งขึ้น

### สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้รับมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร