

ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร  
กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด  
หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท  
ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2556



นางสาวสุพัตรา ฉัตรชัยโสภณ  
ผู้วิจัย

รวิน ระวิวงศ์

Ph.D. (Engineering Management)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์

Ph.D. (International Business)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์อรรณพ ต้นละม้าย, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พริษา รุ่งเรือง

Ph.D. (Human Resource Management)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผศ.ดร. ระวิน ระวิวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนชี้แนะแนวทาง และตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

สุพัตรา นัทรชัยโสภณ



ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร

กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ

KEY FACTORS ON RELATIONS AND BENEFIT FROM ORGANIZATION.

CASE STUDY: DKSH (THAILAND) LIMITED BUSINESS UNIT HEALTHCARE .

นางสาว สุพัตรา นัทรชัยโสภณ 5550085

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รวิน ระวิวงศ์, Ph.D. (Engineering Management), ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒนา ปิติสันต์, Ph.D. (International Business), ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิลา รุ่งเรือง, Ph.D. (Human Resource Management)

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์กรจึงควรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการสรรหา การคัดเลือก ความถึง การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการหาปัจจัยสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านค่าตอบแทนจากองค์กร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานหน่วยธุรกิจเพื่อสุขภาพ บริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอยู่ร่วมกับองค์กร แต่ยังไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของทีม ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร พนักงานมีความต้องการให้องค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพ และเห็นว่าการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร/ ค่าตอบแทนจากองค์กร/ ความจงรักภักดี

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
คำจำกัดความในการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2</b>	
<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	5
ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Maslow กับการทำงานในองค์กร	5
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	6
ข้อมูลบริษัททีเคเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด	8
<b>บทที่ 3</b>	
<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	9
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	9
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	10
การเก็บรวบรวมข้อมูล	11
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	11
<b>บทที่ 4</b>	
<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	13
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	14

## สารบัญ (ต่อ)

	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจ ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ	16
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน	17
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	19
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>20</b>
	สรุปผลการวิจัย	20
	การอภิปรายผลการวิจัย	21
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	22
	ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	22
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>24</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>		<b>25</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ	14
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ	14
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงานจำแนกตามระยะเวลา การทำงานในองค์กร	15
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	15
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกรายได้ต่อเดือน	16
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเคเอสเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด	17
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัย ด้านค่าตอบแทนจากองค์กรของพนักงานบริษัทเคเอสเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด	18

## สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ

หน้า

2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

7





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่มีในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุด ในปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องทำควบคู่กัน ไปนั่นคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร บางองค์กรให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างจิตความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันในองค์กร ส่งผลให้ องค์กรหยุดชะงัก เนื่องจาก เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังที่ "ปรียกร มิมะพันธุ์" กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) กล่าวว่า “ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความใส่ใจมากที่สุดคือปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร เห็นได้จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อ องค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป” นอกจากนี้ผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริการะบุว่า การเกิดอัตรา การเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กร เป็นอย่างมาก

จากข้อมูลดังกล่าวเป็นที่น่าสนใจว่า มีปัจจัยสำคัญใดบ้างที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์กร

โดยในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นกรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหาปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ( Purposive sampling ) ตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
- 3.ระยะเวลาการทำงานในองค์กร
4. ตำแหน่งงาน
5. รายได้ต่อเดือน

-ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. ความท้าทายในการทำงาน
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ทักษะที่มีต่อองค์กร

-ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร ได้แก่

1. ความสามารถในการตอบสนองความต้องการขององค์กร
2. ความแตกต่างด้านค่าตอบแทนจากองค์กร
3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
4. การเลื่อนเงินเดือน
5. การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร

### คำจำกัดความในการวิจัย

องค์กร หมายถึง บริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ

พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในทุกกลุ่มงาน

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 20,000 – 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,000 – 50,000 บาท และสูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี 1 - 2 ปี 3 – 4 ปี 5 – 6 ปี และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันและการตอบสนองต่อองค์กร

คำตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบรายได้ของพนักงานในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัททีเคเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดีที่พนักงานอยากให้องค์กรมีการก้าวหน้า และอยากมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น ซึ่งสะท้อนออกมาในแง่ของผลการปฏิบัติงานและอายุการทำงานในองค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
  2. อายุ
  3. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร
  4. ตำแหน่งงาน
  5. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร  
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำข้อสรุปที่ได้จากการทำวิจัยไปพัฒนาการบริหารบุคคลกรในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัททีเคเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน สุดท้ายส่งผลดีต่อองค์กรคือ ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด เอกสารและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพัน และค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ สามารถแบ่งเป็นประเด็นต่างๆตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีแนวคิด เกี่ยวกับ แรงจูงใจของ Maslow กับการทำงานในองค์กร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
3. ข้อมูล บริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีแนวคิด เกี่ยวกับ แรงจูงใจของ Maslow กับการทำงานในองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ วิรัช สงวนวงษ์วาน ได้นำเอาทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับซับซ้อน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่ Ventilation การระบายอากาศในสถานที่ทำงาน บรรยากาศปลอดโปร่ง, Base Salary เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ, Working Conditions สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่ Safety Working Conditions สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย, Fringe Benefits มีสวัสดิการพนักงานที่ดี, Job Security งานที่มั่นคง เป็นต้น
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่ Compatible work group ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ Job title ตำแหน่งหน้าที่, Peer/Supervisory Recognition การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน, Work itself การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่ Challenging job งานที่ท้าทาย, Creativity การใช้ความคิดสร้างสรรค์, Achievement in work ความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

ปราณอม กิตติคุชฎีธรรมด 2538 : 25 กล่าวถึง การนำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ, ความปรารถนา, ทักษะความรู้, ความคาดหวัง

ภรณี มหานนท์ 2529 : 25 กล่าวถึงการนำเสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่า จะยังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราการจ้าง, การเลื่อนเงินเดือน, การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ, รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น รูปแบบการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงาน, ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

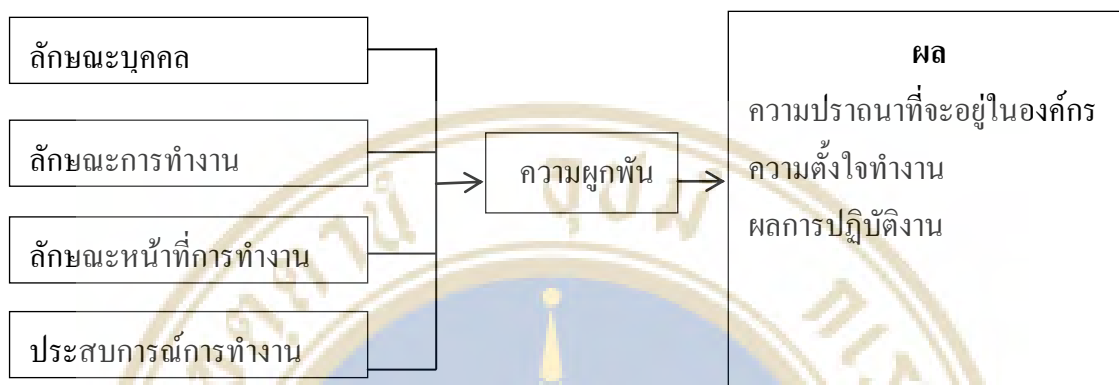
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ, บุคลิกภาพ, ความสนใจในวิชาชีพ เป็นต้น

ปาริชาติ บัวเป็ง 2554 : 21 อ้างถึงการศึกษานี้ของ Steers 1977 ที่ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ, การศึกษา, ความต้องการความสำเร็จ เป็นต้น

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ได้แก่ ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงานและ ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แต่ละบุคคลพบในการระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และทัศนคติต่อองค์กร



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร

ที่มา : Steers, R.M. และ L.W.Porter (อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554)

นอกจากนั้น Steers ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

รุจิ อุดมศิลป์ศักดิ์ 2554 : 21 กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน

จิรศักดิ์ บัวลอย 2548 : 10 อ้างถึง การศึกษาของ Ghiselli และ Brown 1965 ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจการทำงานมี 5 องค์ประกอบคือ

1. ระดับอาชีพ คือ หากอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะอาดสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาของ Ghiselli และ Brown พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และ 45 – 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการ กับพนักงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน

จิรัชคีย์ บัวลอย 2548 : 10 อ้างถึงทฤษฎีความพึงพอใจจาก Berelson และ Steiner 1964 ว่า “ แรงจูงใจในการทำงานอันหนึ่งคือ สถานการณ์ภายใน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของ กิจกรรมการเคลื่อนไหวและนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย ”

### ข้อมูลบริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

ดีเคเอสเอชเป็นผู้นำในการให้บริการด้านการขยายตลาด โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชีย ทำหน้าที่เชื่อมต่อบริษัทของกลุ่มค้าปลีกกับหุ้นส่วนทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือ ทำให้ธุรกิจสามารถขยายในตลาดใหม่ และเติบโตในตลาดที่มีอยู่เดิม ดีเคเอสเอชนำเสนอบริการแบบครบวงจรที่รวมไปถึง กระบวนการสร้างคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่การจัดการแหล่งผลิต วางแผนการตลาด กระจายสินค้าและโลจิสติกส์ ตลอดจนให้บริการหลังการขาย ให้กับสินค้าหลากหลายประเภท เรานำเสนอความเป็นมืออาชีพ และ บริการด้านการขยายตลาดด้วย เครือข่ายที่มีขนาดใหญ่ และ โครงสร้างที่เป็นเอกลักษณ์ ธุรกิจของดีเคเอสเอชแบ่งออกเป็น 4 หน่วยธุรกิจหลัก คือ ผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภค (Fast Moving Consumer Goods และ สินค้าหรูหรา) ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบอุตสาหกรรม และ เทคโนโลยี

หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของ ดีเคเอสเอช คือผู้นำด้านการขยายธุรกิจให้กับบริษัทคู่ค้าในกลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพที่มองหาการเติบโตในภูมิภาคเอเชีย โดยนำเสนอการให้บริการด้านการขยายตลาดที่หลากหลาย เริ่มจากการลงทะเบียนผลิตภัณฑ์ การวางแผนการตลาด การขาย การจัดจำหน่ายสินค้าโดยให้บริการด้านผลิตภัณฑ์ยารักษาโรค ผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพ ยาที่จำหน่ายตามเคาน์เตอร์ (OTC) รวมถึงอุปกรณ์การแพทย์ อีกทั้งยังกระจายผลิตภัณฑ์สู่สถาบันผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพ เช่น โรงพยาบาล คลินิก เกษัชกร ร้านขายยา ทันตแพทย์ จักษุแพทย์ และอีกหลายสถาบัน หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพของ ดีเคเอสเอช มีคู่ค้ามากกว่า 350 ราย และลูกค้าอีก 160,000 ราย หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพในประเทศไทย มีพนักงานผู้เชี่ยวชาญมากถึง 8,267 คน และมีทีมขายที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชีย เรามีพื้นที่ให้บริการทางธุรกิจถึง 150 แห่งใน 13 ประเทศ ซึ่งรวม กัมพูชา จีน ฮองกง ลาว มาเลเซีย พม่า สิงคโปร์ ไต้หวัน ไทย เวียดนาม และอื่นๆ



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาว่า ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ โดยเป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) วิธีการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 60 ราย

การสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ( Purposive sampling ) ตามกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร
4. ตำแหน่งงาน
5. รายได้ต่อเดือน

- ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน
2. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
3. ทักษะที่มีต่อองค์กร

- ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร ได้แก่

1. ความสามารถในการตอบสนองความต้องการขององค์กร
2. ความแตกต่างด้านค่าตอบแทนจากองค์กร
3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
4. การเลื่อนเงินเดือน
5. การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กร
6. โอกาสความก้าวหน้าในองค์กร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ในด้านความผูกพันต่อองค์กรและค่าตอบแทนจากองค์กร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรใน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร มี 19 ข้อ เป็นการวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของประชากร ด้วยสเกลประมาณค่าแบบรวม (Summate Rating Scale) โดยใช้มาตรวัด Likert Scale ซึ่งเป็นการวัดแบบจัดอันดับ จำนวน 4 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดค่าในแต่ละข้อให้มีค่าเท่ากัน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 4 คะแนน	
เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน	
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน	
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1	คะแนน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดเลือก และรอรับแบบสอบถามทันที
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก นับจำนวน และจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่วางไว้

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อหาความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. บันทึกข้อมูล โดยการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น
3. ประมวลผลลักษณะทั่วไปของประชากร จะใช้การวิเคราะห์สถิติแบบพรรณนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency)
4. เกณฑ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การแปรผลจากคะแนนของแบบสอบถามเรื่องความพอใจในการปฏิบัติงาน ทำโดยการรวมคะแนนจากแบบสอบถามในทุกๆข้อ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านค่าตอบแทนจากองค์กร โดยการวัดความคิดเห็นของพนักงานแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการนำคะแนนไปอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยจะแบ่งช่วงของระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้ (จิระศักดิ์ บัวลอย อ่างใน ประคอง กรรมสูตร, 2529 : 60)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความจงรักภักดีในองค์กรจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระดับคะแนน
ความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีมาก	3.00 – 4.00
ความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีปานกลาง	2.00 – 2.99
ความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีน้อย	1.00 – 1.99

ระดับความจงรักภักดีในองค์กรจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร	ระดับคะแนน
ค่าตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีมาก	3.00 – 4.00
ค่าตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีปานกลาง	2.00 – 2.99
ค่าตอบแทนจากองค์กรส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีน้อย	1.00 – 1.99



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบเคียงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 60 ชุด ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

## ผลการวิเคราะห์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัททีเคเอสเอส (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ จำนวน 60 คน โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	14	23.33
หญิง	46	76.67
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตามเพศ พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบคำถามเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และเป็นเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	33	55.00
31 – 40 ปี	17	28.33
41 – 50 ปี	8	13.33
51 ปีขึ้นไป	2	3.34
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมา 31 – 40 ปี จำนวน 17 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.33 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.34

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	21	35.00
1 – 2 ปี	14	23.33
มากกว่า 2 – 3 ปี	8	13.33
มากกว่า 3 – 4 ปี	5	8.33
มากกว่า 4 – 5 ปี	7	11.67
มากกว่า 5 ปี	5	8.34
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1 – 2 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 2 - 3 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 3 - 4 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 4 - 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	37	61.67
ระดับหัวหน้างาน (Supervisor)	15	25.00
ระดับผู้จัดการ (Manager)	8	13.33
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 ระดับหัวหน้างาน (Supervisor) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับผู้จัดการ (Manager) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	3	5.00
20,001 – 30,000 บาท	8	13.33
30,001 – 40,000 บาท	14	23.33
40,001 – 50,000 บาท	26	43.34
50,001 – 60,000 บาท	6	10.00
มากกว่า 60,001 บาท	3	5.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.34 ที่ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ที่ 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ที่มากกว่า 60,001 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และที่น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

## **ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ**

นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้



การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในการวิจัยนี้จำนวน 60 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง 4.6

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.53	0.57	มาก	1
2. พร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนอย่างสุดความสามารถ	3.33	0.66	มาก	3
3. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นไม่ทำให้ลำบากใจ	2.92	0.56	ปานกลาง	8
4. รู้จักและสนิทสนมกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.02	0.62	มาก	6
5. เพื่อนร่วมงานมีลักษณะพึงพาอาศัยกัน	3.15	0.58	มาก	4
6. สามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาส่วนตัวได้เสมอ	3.05	0.57	มาก	5
7. พร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันกับบุคคลในองค์กร	3.47	0.57	มาก	2
8. หน่วยงานของท่านมีการทำงานกันเป็นทีม	2.98	0.47	ปานกลาง	7
9. เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของทีม	2.60	0.59	ปานกลาง	9
รวม	3.12	0.29	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.12$ , S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ พนักงานพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันกับบุคคลในองค์กร ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 0.57) และพนักงานพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร ( $\bar{x} = 3.33$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จากองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร ของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ในการวิจัยนี้จำนวน 60 คน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง 4.7

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน จากองค์กรของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	2.45	0.72	ปานกลาง	10
2. ยินดีที่จะทำงานกับบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.17	0.59	มาก	6
3. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้มากกว่าองค์กรอื่น	3.28	0.56	มาก	4
4. องค์กรนี้ มีการอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงานได้อย่างเหมาะสม	2.90	0.57	ปานกลาง	7
5. องค์กรนี้ได้ให้ผลประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การดูแลสุขภาพ แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม	2.68	0.60	ปานกลาง	9
6. องค์กรควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และการดำรงชีพของพนักงาน	4.00	0.00	มาก	1
7. องค์กรนี้มีการดูแลสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวอย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการ	2.78	0.67	ปานกลาง	8
8. การได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร	3.52	0.54	มาก	2
9. การได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร	3.42	0.50	มาก	3

10. องค์กรมีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง	3.18	0.50	มาก	5
รวม	3.14	0.45	มาก	

ผลจากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กรของพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.14$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ องค์กรควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และการดำรงชีพของพนักงาน ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ( $\bar{x} = 3.52$ , S.D. = 0.54) และการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 0.50) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเทียบกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นว่า พนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะอยู่ร่วมกับองค์กรเนื่องจากมีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs) ที่กล่าวถึงความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or Affiliation Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่ม ต้องการการพบปะพูดคุย เข้าร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมโดยเฉพาะในสถานที่ทำงาน รวมทั้งต้องการมีคนรัก เห็นใจ และเข้าใจ

ผลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร จะเห็นว่า พนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ เห็นว่า องค์กรควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และการดำรงชีพของพนักงาน ทั้งนี้ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs) กล่าวว่า มนุษย์เรามีความต้องการด้านกายภาพ(Physiological Needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งสิ่งที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการพื้นฐานคือ เงิน หรือ ค่าตอบแทนที่ได้จากองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพมีรายละเอียด ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 76.67 และเป็นเพศชายร้อยละ 23.33 อายุของพนักงานส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.67 และรายได้ต่อเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.34

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอยู่ร่วมกับองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันกับบุคคลในองค์กร และพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนอย่างสุดความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร แต่พนักงานยังรู้สึกไม่ภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของทีม รวมถึง ยังมีความลำบากใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานเป็นทีม

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กร พบว่าพนักงานมีความต้องการให้องค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพ และเห็นว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้พนักงานยังมีความเห็นด้วยในระดับต่ำในด้านการอำนวยความสะดวกขององค์กรในระหว่างการทำงาน ด้านการดูแลสวัสดิการที่ครอบคลุมถึง

ครอบครัวอย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการ และด้านการให้ผลประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การดูแลสุขภาพแก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านความผูกพันและค่าตอบแทนจากองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ มีรายละเอียดเรื่องการอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และพนักงานพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรเนื่องจากมีความผูกพันกับบุคคลในองค์กร รวมถึงพนักงานพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรรณวิไล ศรีปัญญาวิษุทธิ์ (2552 : 49-50) เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธนาคารทหารไทย จำกัด ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย รองลงมาคือด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนจากองค์กรของพนักงานบริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรควรมีการปรับอัตราเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จิรนนท์ ดวงคำ (2551 : 153-161) ทำการศึกษาเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ : กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการและนโยบายและการบริหารองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าพนักงานบริษัททีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน แต่องค์กรยังไม่สามารถตอบสนองด้านการต้องการการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานได้ ซึ่งหากเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออก รวมถึงให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะส่งผลให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรขึ้นได้ระดับหนึ่ง
2. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ รายได้ที่เพียงพอ และสวัสดิการที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นบริษัทจึงควรเน้นในส่วนของอัตราเงินเดือนของพนักงานในปัจจุบันให้เพิ่มขึ้น รวมถึงสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินให้ครอบคลุมให้มากขึ้น เช่น ควรเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน มีโครงการทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานที่เรียนดีและมีความประพฤติเรียบร้อย มีเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยให้กับพนักงาน การคุ้มครองเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
3. องค์กรควรมีการอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงานให้เหมาะสมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น จัดเครื่องสำเนาเอกสารให้เพียงพอในทุกบริเวณ จัดสถานที่ให้เพียงพอเมื่อพนักงานชายเข้ามาในสำนักงานเพื่อทำการปิดยอดรายเดือน เป็นต้น
4. อัตราค่าตอบแทน เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อความภักดีขององค์กร จากการวิจัยเห็นว่า พนักงานที่เข้าร่วมในการวิจัย ร้อยละ 100 มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้องค์กรมีการปรับระดับค่าตอบแทนให้เหมาะสม ซึ่งองค์กรควรมีมาตรการดำเนินการเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไม่ให้ออกจากองค์กร และเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการต้องรับพนักงานใหม่อยู่เป็นประจำ
5. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานวางแผนการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และผลักดันตามความเหมาะสมเพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และ ความภักดีต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ เพียง 2 ทีมย่อย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานทั้งหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์ ทั้งพนักงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
2. ควรขยายการศึกษาไปยังพนักงานหน่วยธุรกิจอื่น เช่น หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภค (Fast Moving Consumer Goods และ สินค้าหรูหรา) หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์และ

วัตถุประสงค์สหกรณ์ หน่วยธุรกิจเทคโนโลยี เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงเป็นกลยุทธ์ที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่คู่องค์กร

3. ควรวิจัยโดยเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดลำดับความสำคัญว่าองค์กรควรจะมุ่งเน้นในเรื่องใด



## บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ เวรุเมธา. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอเชีย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 2547
- จิรนนท์ ดวงคำ. “ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษา บริษัทเวสต์เทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาการความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2551
- นิริวดี ใต้วัลย์. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่” รายงานการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551
- บริษัทดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด เข้าถึงได้จาก :  
[http://www.dksh.co.th/htm/357/th\\_TH/Homepage.html](http://www.dksh.co.th/htm/357/th_TH/Homepage.html)
- ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้ายเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์” คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538
- ภรณ์ มหานนท์. “การประเมินประสิทธิผลขององค์กร” กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529
- วรรณวิไล ศรีปัญญาวิษณุ “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน)” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552