



ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

บุญเรือน ทาไร

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES AT BANGKOK SOLAR POWER
COMPANY LIMITED

BUNRUEAN THARAI

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร
 ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

ชื่อนักศึกษา บุญเรือน ทาไร

รหัสประจำตัว 54B53180222

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
 (อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษภา ความคุ้มเคย)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน
 (อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์)
 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษภา ความคุ้มเคย)

..... กรรมการและเลขานุการ
 (อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี)
 ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (อาจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์)

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิภักดิ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด
ชื่อนักศึกษา	บุญเรือน ทาไร
รหัสประจำตัว	54B53180222
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษมญา ความคุ้นเคย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลตอบแทน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับผลตอบแทน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนหลัก และด้านค่าตอบแทนผันแปรตามลำดับ

2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ตามลำดับ

3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนผันแปร และผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Independent Study Title	The Relationship between Compensation and Organizational Commitment of Employees at Bangkok Solar Power Company Limited
Student	Bunruean Tharai
Student ID	54B53180222
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Rattana Seedee
Independent Study Co-Advisor	Assistance Professor Jessada Kwamkhunkoei

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study the level of compensation of the employees at Bangkok Solar Power Company Limited 2) study the level of the employee's organizational commitment to Bangkok Solar Power Company Limited 3) study the relationship between the compensation and the organizational commitment of the employees at Bangkok Solar Power Company Limited. The sample group used in this study consisted of 86 respondents selected by specific random sampling. The tool used was a questionnaire made by the researcher with a 0.95 reliability. The statistics used for the data analysis were percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this research were the following.

1) The level of employee compensation at Bangkok Solar Power Company Limited was overall at a moderate level and when each aspect was considered individually, each aspect fringe benefits and welfare were at the highest level, followed by base pay and variable pay.

2) The level of organizational commitment of the employees to Bangkok Solar Power Company Limited was at a high level overall. When each aspect was considered individually, attitudinal or affective commitment was at the highest level, followed by continuance commitment and normative commitment.

3) The relationship between employee compensation and their organizational commitment at Bangkok Solar Power Company Limited showed that base pay, variable pay, compensation and fringe benefits were positively related at a level of statistical significance level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผู้ศึกษาสามารถศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นอย่างยิ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รัตนา สีสดี ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ความคุ้นเคย กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางและตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้กับศิษย์ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่สถาบันแห่งนี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ รองศาสตราจารย์วรุณี เขาวนสุขุม นายตะวัน แสงทอง และอาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของข้าพเจ้าทุกคน ที่มอบความรัก ความห่วงใย และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ตลอดจนให้คำแนะนำต่างๆ ให้ผู้ศึกษามาโดยตลอด

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานทุกท่าน ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางซ่าย ที่ให้โอกาส ตลอดจนคำแนะนำในการศึกษามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ภาคนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ทำการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

GRAD VRU

บุญเรือน ทาไร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	ก
บทคัดย่ออังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	6
2.2 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ.....	12
2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ.....	13
2.4 แนวคิดค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ.....	15
2.5 ประวัติ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด.....	16
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย.....	28
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา.....	32
4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา.....	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	44
5.2 อภิปรายผล.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	47
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	54
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	55
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	57
ภาคผนวก ค ค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	63
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	67
ประวัติผู้วิจัย.....	70

GRAD VRU

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามฝ่าย และแผนก ของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด.....	26
4.1 จำนวนและคำร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	33
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านค่าตอบแทนหลัก.....	35
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านค่าตอบแทนผันแปร.....	36
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ.....	36
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมของผลตอบแทน.....	37
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก.....	38
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง.....	39
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม.....	40
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน.....	41
4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด.....	42
4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด.....	43

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2.1	ผังโครงสร้างการบริหารของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด.....	18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งของความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งต้องยอมรับกันว่า “คน” คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน โดยเสนอผลตอบแทนทั้งรูปที่เป็นรายได้ และสวัสดิการต่างๆ มากมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่องค์กร (อรอุสา เกษรสังข์, 2550)

หลายองค์กรอาจจะมองว่า ค่าตอบแทนก็คือการจ่ายสิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อตอบแทนให้กับพนักงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์กร ไม่เห็นต้องทำอะไรให้มันซับซ้อนเลย จ่ายให้สูงๆ คนก็แห่กันมาทำงานเอง ใครที่คิดในลักษณะนี้คือว่า คิดแบบสั้นๆ มองการเติบโตขององค์กรแค่วันนี้ ก็คือ จ้างพนักงานเข้ามาทำงานให้ในวันนี้ ส่วนวันหน้าจะเป็นอย่างไรนั้น เอาไว้ค่อยคิดกันใหม่ ผลก็คือ องค์กรจะเติบโตแค่วันนี้เช่นกัน ถ้าเราไม่ได้วางแผนเพื่อให้องค์กรเติบโตไปในอนาคตด้วย ก็บริหารค่าตอบแทนในลักษณะนี้ ก็ไม่น่าจะมีปัญหาอะไร แต่หลายๆ องค์กรที่ต้องการให้องค์กรเติบโต เจริญก้าวหน้าเรื่อยๆ ต่างก็มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ออกมามากมาย และตั้งใจที่จะบริหารให้องค์กรประสบความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค่าตอบแทนก็ต้องดูแลและมีแผนกลยุทธ์เช่นกัน (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2556)

เนื่องจากกระแสการขยายตัวและพัฒนาอยู่ตลอด ซึ่งระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลก ประกอบกับรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดสถานประกอบการ การจ้างงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญในการทำงานและการบริหารองค์กร หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กร จึงพยายามสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงานอย่างพอเหมาะพอเพียง รวมทั้งพยายามพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถ อารมณ์รักษาทรัพยากรเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรด้วยการให้ผลประโยชน์หลายอย่าง โดยเฉพาะการให้บริการด้านสวัสดิการ แต่การจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการ มักจะมีความต้องการไม่ตรงกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล (จารุวรรณ นิมนวล, 2552)

ในการที่องค์กรที่จะมุ่งความสำเร็จได้นั้น ต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สุด รวมถึงวิธีการพัฒนาคนในองค์กร เพื่อให้มีความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่พนักงานโดยส่วนใหญ่มุ่งหวัง คือ ได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนสูง การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้า การได้รับสวัสดิการที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้รับ

มอบหมายงานที่มีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ คือสิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรควรมีวิธีการจูงใจในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานให้กับองค์กร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความยินดีที่จะเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ โดยไม่คิดจะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด เป็นบริษัทฯ ขนาดเล็ก ที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน จึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนนโยบาย โดยการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เหมาะสม ให้เพียงพอ กับความต้องการของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทางบริษัทฯ ใช้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้บริษัทฯ มุ่งหวังว่าจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน เต็มใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับผลตอบแทน ว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการบริหารและส่งเสริมพัฒนางานทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการทำแผนและกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับผลตอบแทน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 ค่าตอบแทนหลักมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.2 ค่าตอบแทนผันแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

สมมติฐานที่ 1.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

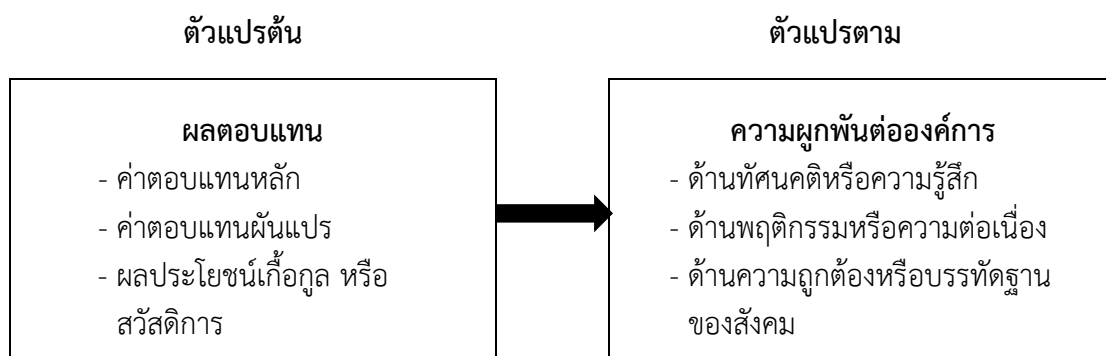
จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

1.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผลตอบแทน ในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดตามกรอบแนวคิดของ เมธิส และ แจ็คสัน (Mathis & Jackson, 2003) ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือน
- 2) ค่าตอบแทนผันแปร ได้แก่
 - 2.1) โบนัส
 - 2.2) ค่าครองชีพ
 - 2.3) เบี้ยขยัน
- 3) ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ ได้แก่
 - 3.1) ประกันสังคม
 - 3.2) เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
 - 3.3) เงินช่วยเหลือการสมรส
 - 3.4) ค่าอาหาร
 - 3.5) ชุดยูนิฟอร์ม
 - 3.6) รถรับ-ส่งพนักงาน
 - 3.7) สิทธิการลาพักผ่อน
 - 3.8) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - 3.9) หอพักบริษัทฯ
 - 3.10) ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน
 - 3.11) รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

1.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดตามกรอบแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 2001) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก
- 2) ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง
- 3) ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Allen & Meyer (2001)

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

1.5.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จำนวน 110 คน (ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด: ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ผลตอบแทน จำแนกเป็น ค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนผันแปร ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็น ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

1.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1.6.1 ผลตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

1) ค่าตอบแทนหลัก หมายถึง ผลตอบแทนในรูปตัวเงินที่บริษัทบางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จ่ายให้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจ่ายเป็นรายเดือน ได้แก่ เงินเดือน

2) ค่าตอบแทนผันแปร หรือค่าตอบแทนจูงใจ เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่งที่ บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด จ่ายให้กับพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ได้แก่ โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยชยัน

3) ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับจาก บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด ได้แก่ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าอาหาร ชุดยูนิฟอร์ม รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน เงินรางวัลการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น โดยเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์การแล้ว พนักงานก็จะมีแนวโน้มต่ำที่จะลาออกจากหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น

1) ความผูกพันด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด โดยเต็มใจและอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2) ความผูกพันด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคคลภายในบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด มีความเต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การไว้ โดยแสดงออกในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความคงเส้นคงวาในการทำงานและไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากเห็นถึงผลประโยชน์ที่อาจจะต้องเสียไป

3) ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด และต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.7.1 เพื่อทราบถึงระดับผลตอบแทน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด

1.7.2 ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำแผนและกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และการปรับปรุงการบริหารจัดการของพนักงานบริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด

1.7.3 ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดสำหรับการวิจัย ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.2 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ประวัติ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับค่าตอบแทน ตามทัศนะของแต่ละท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะอ้างถึงเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปีทมาพร เรียมพานิชย์ (2544) ให้ความหมาย ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และสวัสดิการ
คณิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ให้ความหมาย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากองค์กรหลังจากปฏิบัติงาน ในลักษณะของเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และการมอบสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร ในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทุนช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) ให้ความหมาย ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เมธิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2003) ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่กล่าวถึงประกอบด้วย ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

จากความหมายค่าตอบแทน กล่าวโดยสรุปแล้วค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.1.1 การบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการของการบริหารโปรแกรมค่าตอบแทนขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะออกแบบโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้มีการจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ (Decenzo & Robbins, 2002 อ้างถึงใน ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, 2556)

1) วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทนขององค์การมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1) เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
- 1.2) เพื่อเป็นเครื่องจูงใจบุคคลากรให้มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและเป็นธรรม
- 1.3) เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์การ และลดอัตราการเข้าออก

1.4) เพื่อบริหารต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยคำนึงความสามารถในการจ่ายขององค์การช่วยให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและส่งเสริมความร่วมมือทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

1.6) เพื่อให้องค์การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย

2) ความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อพนักงาน องค์การ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น และประเทศ ดังนี้

2.1) ความสำคัญต่อพนักงาน ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยแรกๆที่ผู้ปฏิบัติงานต้องนำมาพิจารณาเพราะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และเป็นรายได้ที่นำมาใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานในการครองชีพ การเสริมสร้างสถานภาพทางสังคม ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2) ความสำคัญต่อองค์การและผู้บริหาร การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะทำให้ต้นทุนต่อหน่วยของสินค้าและบริการสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ และก่อให้เกิดคุณภาพงาน เกิดทัศนคติด้านบวกต่องานและลูกค้า ป้องกันปัญหาการออกจากงาน และการขาดจากงาน

2.3) ความสำคัญต่อผู้ถือหุ้น การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มคุณค่าและความมั่นคงให้กับผู้ถือหุ้น

2.4) ความสำคัญต่อประเทศ ค่าตอบแทนเป็นทั้งต้นทุนของสินค้าและบริการ หากต้นทุนสูงก็ทำให้สินค้าราคาสูงและการบริการราคาสูงไปด้วย ส่งผลให้เกิดภาวะเงินเฟ้อ อำนาจซื้อของประชากรลดลง การลงทุนและการจ้างงานลดลง ทำให้รายได้ประชาชาติลดลง หากกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ลูกจ้างจะมีอำนาจซื้อ ช่วยกระตุ้นการเจริญเติบโตของประเทศ ทำให้รายได้ประชาชาติของประเทศเพิ่มขึ้น ทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพในการบริหารประเทศ

2.1.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในที่นี้ผู้วิจัยจะอ้างถึงเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการวิจัยดังนี้

1) ทฤษฎีในการกำหนดโครงสร้างการจ่ายรางวัล

มีทฤษฎีไม่มากนักที่อธิบายถึงโครงสร้างการจ่ายรางวัลในแต่ละระดับในที่นี้จะขอสรุปทฤษฎีที่เด่นชัดสำคัญๆ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการแข่งขัน (Tournament Theory)

1.1) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ตามทฤษฎีนี้บุคคลากรตัดสินความยุติธรรมของการจ่ายค่าตอบแทนโดยการเปรียบเทียบงาน คุณสมบัติ และค่าตอบแทนที่ให้แก่งานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับของตนเอง อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยไม่มากนักที่ตอบคำถามเกี่ยวกับโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนโดยตรง ส่วนใหญ่แล้วก็มุ่งไปที่จำนวนของค่าตอบแทน ทฤษฎีความเสมอภาคเห็นว่าการจัดสรรค่าตอบแทนแก่ผลงานที่แตกต่างกันสามารถทำได้ทั้งในลักษณะการจัดสรรตามโครงสร้างแบบเท่าเทียม (Egalitarian Structure) นั่นคือ การจัดสรรค่าตอบแทนที่ไม่แตกต่างกันมาก และในลักษณะการจัดสรรตามโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ที่จัดสรรให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันมากตามระดับผลงาน

1.2) ทฤษฎีการแข่งขัน (Tournament Theory) ทฤษฎีนี้เป็นการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์ที่เน้นไปที่ผลกระทบโดยตรงมากกว่าผลกระทบเชิงจิตวิทยาของการจ่ายค่าตอบแทน การจัดสรรเงินรางวัลจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยทฤษฎีการแข่งขันสนับสนุนการจัดสรรตามโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ที่เห็นว่าความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างชั้นรางวัลสูง ก็จะทำให้บุคลากรเพิ่มความพยายามในการที่จะบรรลุผลงานเพื่อให้ได้รางวัลที่ระดับสูงๆ อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่สนับสนุนการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมากและทฤษฎีการแข่งขันต่างศึกษาบนพื้นฐานของสถานการณ์ที่ผลงานของแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผลงานขององค์กร หรือในสถานการณ์ที่ความต้องการการร่วมมือกันในการทำงานมีน้อย

กล่าวโดยสรุป การกำหนดโครงสร้างการจ่ายเงินรางวัลจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของการจ่ายแต่ละระดับผลงานว่าควรจะแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เช่น หากอิงการจัดสรรตามโครงสร้างแบบเท่าเทียม (Egalitarian Structure) ก็จะกำหนดให้อัตราการจ่ายรางวัลของแต่ละระดับผลงานรวมทั้งระดับผลงานต่ำสุดจนถึงสูงสุดไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะเหมาะกับวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันหรือการทำงานที่เน้นที่งานนั่นเอง แต่หากอิงการจัดสรรตามโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) การกำหนดอัตราการจ่ายของแต่ละระดับผลงานรวมทั้งระดับผลงานต่ำสุดจนถึงสูงสุดจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะเหมาะกับวัฒนธรรมการทำงานที่อิงกับผลงานของแต่ละคนอย่างเด่นชัดและการทำงานอาศัยความร่วมมือกันน้อย ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) สนับสนุนการจัดสรรทั้งสองแบบ ในขณะที่ทฤษฎีการแข่งขัน (Tournament Theory) สนับสนุนการจัดสรรแบบลำดับชั้น

2) ลักษณะของระบบแรงจูงใจที่ดี นอกจากการออกแบบระบบสิ่งจูงใจได้อย่างเหมาะสมแล้ว การนำระบบไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังก็เป็นเรื่องที่มี

ความสำคัญมากเช่นกัน Lawler (1990) และ Milkovich & Newman (2008) ได้รวบรวมลักษณะของระบบแรงจูงใจที่ดีที่จะสามารถกระตุ้นบุคลากรให้ทำงานจนประสบความสำเร็จและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับประเมินการดำเนินการจัดสรรสิ่งจูงใจได้ ดังต่อไปนี้

2.1) การจัดสรรค่าตอบแทนต้องเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ องค์กรต้องมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะระดับบุคคล หน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม

2.2) เป้าหมายหรือเกณฑ์ต้องอยู่ในระดับที่สามารถบรรลุได้ เมื่อใช้ความพยายามพอสมควร ทั้งนี้เกณฑ์ต่างๆ ควรต้องคำนึงถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร นอกจากนี้ควรมีเป้าหมายในระยะกลางและระยะยาวที่จะให้องค์การมีระดับผลการดำเนินงานที่เป็นสากลเพื่อให้องค์การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากระบบแรงจูงใจต้องมีปริมาณมากพอ ข้อนี้อาจเป็นคำถามที่ยากที่สุดที่ต้องหาคำตอบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมว่า การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานควรเพิ่มขึ้นมากเพียงใดจึงจะสามารถจูงใจบุคลากรได้

2.4) ค่าตอบแทนในระบบแรงจูงใจต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับกลับมาและจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรโดยการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียกับผลการดำเนินงานขององค์กร

2.5) ระบบแรงจูงใจต้องไม่ซับซ้อนหรือยากต่อการทำความเข้าใจ เพราะจะทำให้บุคลากรไม่เกิดแรงจูงใจที่จะกำหนด หรือปรับผลงานให้บรรลุเป้าหมายในส่วนความรับผิดชอบของตนเอง

2.6) ระบบแรงจูงใจต้องโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ระบบแรงจูงใจเพื่อสร้างความเข้าใจและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการคัดเลือกตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับและโปร่งใสในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7) การจ่ายสิ่งจูงใจต้องทันการณ์ คือ ใกล้เคียงกับเวลาที่บุคลากรได้สร้างผลงานให้กับองค์กร หน่วยงานต้นสังกัด

3) ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์

คูเปอร์ (1958 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ และสวัสดิการอื่นๆ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

4) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีประภา ทงสี (2551) ได้สรุปทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

4.1) มนุษย์มีความต้องการซึ่งมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอันอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีที่สิ้นสุด

4.2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

4.3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ได้แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่อง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การนอนและการพักผ่อน Maslow ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป (Needs)

(2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security - or Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และยังต้องการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทรัพย์สินที่อยู่อาศัย และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความต้องการของสภาพแรงงานที่มีฝ่ายบริหารนั้น นอกจากความต้องการเกี่ยวกับ ผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง และผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ อีกด้วย

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนตามปกติคนชอบมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้าน หรือเพื่อนร่วมงาน

(4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ภาระรับผิดชอบ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชีวิตบุคคลสำคัญที่ทำให้ฐานะของตนเด่นเป็นที่ ยกย่องของสังคมความต้องการนี้เป็นทฤษฎีการพึงพอใจอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidence)

(5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self - Actualization Needs) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการลำดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือ

น้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่ได้รับในลำดับขั้นต้นๆ ที่ผ่านมา ซึ่งก่อให้เกิดความมานะ และมองเห็นว่า ความต้องการในลำดับถัดไปเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเอาชนะให้ได้ เช่น ความนึกคิดที่อยากจะป็น นายกรัฐมนตรี หรือเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถ เป็นต้น

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่มากมาย ทั้งในด้านปริมาณ และขอบเขต ซึ่งหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพอใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบในงานมากขึ้น เพื่อเป็น สิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของ บุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้จะ ขึ้นอยู่กับสภาพ ฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทศนคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคลย่อมจะทำให้ ความ ต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจสรุปได้ว่าบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ 1) โอกาส ที่จะก้าวหน้าในหน้าที่กิจการงาน 2) ความมั่นคงของชีวิต 3) สภาพการทำงานที่ดี 4) มีผู้บังคับบัญชา ที่ดี 5) การยอมรับในสังคม 6) ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม 7) เป็นงานที่น่าสนใจ

5) แนวความคิดของ เมธิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2003) ได้ให้ความหมาย ของค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่กล่าวถึงประกอบด้วย

5.1) ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่ จ่ายค่าตอบแทนหลักโดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน ซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็น ชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินจะดูจาก ช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนได้รับค่าจ้าง บางองค์กรจึงใช้วิธี เปลี่ยนมาจ้างเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

5.2) ค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ (Incentives) เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคนโดยตรง ส่วนใหญ่ ได้แก่ โบนัสและค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือ หุ้น บริษัท เป็นต้น ซึ่งบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด มีการจ่ายค่าตอบแทนผันแปร โดยให้ เป็น โบนัส ค่าครองชีพ และเบี้ยขยัน

5.3) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงาน ได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญ เมื่อเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางทีเรียกว่าผลประโยชน์ (Benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยมเรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไปเพราะคำว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์ และการบริการ ทั้งค่าจ้างและเงินเดือนเพิ่ม (Wage and Salary Add –Ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

ซึ่งบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด มีการจ่ายผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้น หรือสวัสดิการ โดยให้เป็น ประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าอาหาร ชุดยูนิฟอร์ม รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าบำเพ็ญกุศลศพของ ครอบครัวพนักงาน และรางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

เนื่องจากมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน กรอบแนวความคิดผู้วิจัย ได้นำแนวความคิดของ เมธิส และแจ๊คสัน (Mathis & Jackson, 2003) มาใช้เป็นการกรอบของตัวแปร ผลตอบแทน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนผันแปร และผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นหรือสวัสดิการ เนื่องจากแนวความคิดของ เมธิส และแจ๊คสัน เป็นแนวคิดที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการจ่ายค่าตอบแทนในปัจจุบันของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ซึ่งจำแนกเป็น ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนผันแปร ได้แก่ โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นหรือสวัสดิการ ได้แก่ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าอาหาร ชุดยูนิฟอร์ม รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

2.2 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะอ้างถึงเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัทมพร เรียมพาณิชย์ (2544) ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานมีทัศนคติ และค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรตน การยอมสละความสุข บางอย่างเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

อรอุสา เกษรสังข์ (2550) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป ความรู้สึกด้านมาตรฐานของสังคม ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมถึงการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพ (2553) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกทางพฤติกรรม คือ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ขวัญเมือง ไตรนุช (2554) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรแล้ว พนักงานก็จะมีแนวโน้มต่ำที่จะลาออกจากหน่วยงาน

จากการศึกษาความหมายความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การได้ดำรงอยู่ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี มุ่งมั่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างถึงใน สิริินาทย์ กฤษณาธาร, 2552) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

สตีป (Steers, 1991 อ้างถึงใน ขวัญเมือง ไตรนุช, 2554) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานและองค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปแนวทางเดียวกันกับหน่วยงานและองค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในหน่วยงานและองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของหน่วยงานและองค์กร

เฟลซีย์ (Fizzy, 1991 อ้างถึงใน ขวัญเมือง ไตรนุช, 2554) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อหน่วยงานที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อหน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่หน่วยงานไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer อ้างถึงใน ขวัญเมือง ไตรนุช, 2554) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W.Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

1.1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จและมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร มีความคิดว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามดังกล่าวจะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น และหากเกิดปัญหา ก็จะพยายามช่วยกันแก้ไข

1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะมีการเสนอเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ตลอดจนความมีอิสระทางวิชาชีพ กล่าวได้ว่า เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่ว

แนที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติ

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงคือ ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า หากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะได้รับสิ่งใดหรือต้องสูญเสียสิ่งใดบ้าง

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร และบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษางานวิจัยตามแนวความคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 2001) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และมีการใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

2.4 แนวคิดค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยตรง เพื่อแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่มีผลกระทบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน อภิศักดิ์ รักษาติยงชีพ, 2553) กล่าวว่า การเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นขององค์กรที่แสดงถึงความมั่นคงกับเป้าหมายขององค์กรที่จะรักษาสมาชิกในองค์กร เกิดความไว้วางใจ ยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

อภิศักดิ์ รักษาติยงชีพ (2553) กล่าวว่า บุคลากรทุกคนที่ทำงานในองค์กรต่างก็มีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง บ่อยครั้งที่มิใช่เกี่ยวข้องกับคนงานอุตสาหกรรมก่อนการสัตรีนัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการหารายได้ที่พอเหมาะกับการครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิด

ความไม่พอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลง และอาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยตามไปด้วย

2.5 ประวัติ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด “BSP” เป็นบริษัทในเครือของกลุ่มบริษัท บางกอกเคเบิล จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 บริษัทเป็นผู้ดำเนินธุรกิจให้บริการด้านวิศวกรรม ติดตั้งและจำหน่ายระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์ ด้วยต้นทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 600 ล้านบาท

บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9001: 2008 โดย บริษัท ทูฟนอร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (TUV NORD (Thailand) Co., Ltd.) และโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ภายใต้การดำเนินงานและบริหารงานของ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ได้รับการตรวจสอบระบบโดย Metro Control; WZL-Laboratory for Machine Tools and Production Engineering, RWTH AACHEN University; Fraunhofer-Institute für Productions Technologies (IPT), Germany

ปัจจุบัน BSP มีความพร้อมในการให้บริการลูกค้าในภูมิภาคยุโรป บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ได้ดำเนินการเปิดสำนักงานสาขาและคลังสินค้าขึ้น ณ ประเทศ เยอรมนี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พร้อมที่จะจัดส่งสินค้าให้แก่กลุ่มลูกค้าในภูมิภาคยุโรปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

ด้วยบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด เป็นหนึ่งในเครือบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด ที่มีประสบการณ์และดำเนินธุรกิจมากกว่า 48 ปีในธุรกิจด้านสายไฟฟ้าและสายเคเบิลในประเทศไทยและจัดส่งไปทั่วโลก บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จึงมีความมั่นใจในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ได้ดำเนินการผลิตในหลายจังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อ่างทอง ลพบุรี ระยอง พระนครศรีอยุธยา ชัยภูมินครราชสีมา ประจวบคีรีขันธ์ อุดรธานี เพชรบุรี และฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์และภารกิจ

ความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์พลังงานมาโดยตลอด ผลิตภัณฑ์ของเราจะช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เข้าสู่บรรยากาศ ทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีพลังงานใช้อย่างพอเพียงไปอีกนานแสนนาน

นโยบายคุณภาพ

“บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด มุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำในการออกแบบ ติดตั้งและจำหน่าย ระบบผลิตพลังงานไฟฟ้าจากเซลล์แสงอาทิตย์รวมถึงการผลิต และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพเป็นเลิศด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัยโดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า” ด้วยผลิตภัณฑ์ และบริการที่มีคุณภาพเป็นเลิศ โดยการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกได้ดังนี้

1) ฝ่ายบริหารจำนวน 13 คน ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย 2 คน, ตำแหน่งผู้จัดการแผนก 7 คน ตำแหน่งเลขานุการ 1 คน ตำแหน่งพนักงานขายต่างประเทศ 2 คน และตำแหน่งที่ปรึกษาโครงการ 1 คน

2) ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8 คน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบุคคล 1 คน ตำแหน่งพนักงานธุรการและสวัสดิการ 2 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการวิชาชีพ 1 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับเทคนิค 1 คน และตำแหน่งพนักงานขับรถ 3 คน

3) ฝ่ายโครงการและงานวิศวกรรม 22 คน ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานธุรการ 2 คน ตำแหน่งหัวหน้าแผนก 3 คน ตำแหน่งวิศวกร 6 คน ตำแหน่งช่างเทคนิค 8 คน และตำแหน่งพนักงานซ่อมบำรุง 3 คน

4) ฝ่ายควบคุมบัญชีและการเงิน 3 คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก 1 คน และตำแหน่งพนักงานบัญชี 2 คน

5) ฝ่ายปฏิบัติการ 54 คน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าแผนก 2 คน ตำแหน่งเลขานุการ 1 คน ตำแหน่ง Prosonal Assitant 1 คน ตำแหน่งธุรการ 2 คน ตำแหน่งวิศวกร 5 คน ตำแหน่งพนักงานประกันคุณภาพ 7 คน ตำแหน่งพนักงานขาย 1 คน ตำแหน่งพนักงานควบคุมดูแลโรงไฟฟ้า 29 คน ตำแหน่งพนักงานปรับปรุงและพัฒนาโครงการ 2 คน ตำแหน่งพนักงานวางแผน 1 คน และพ่อบ้าน 3 คน

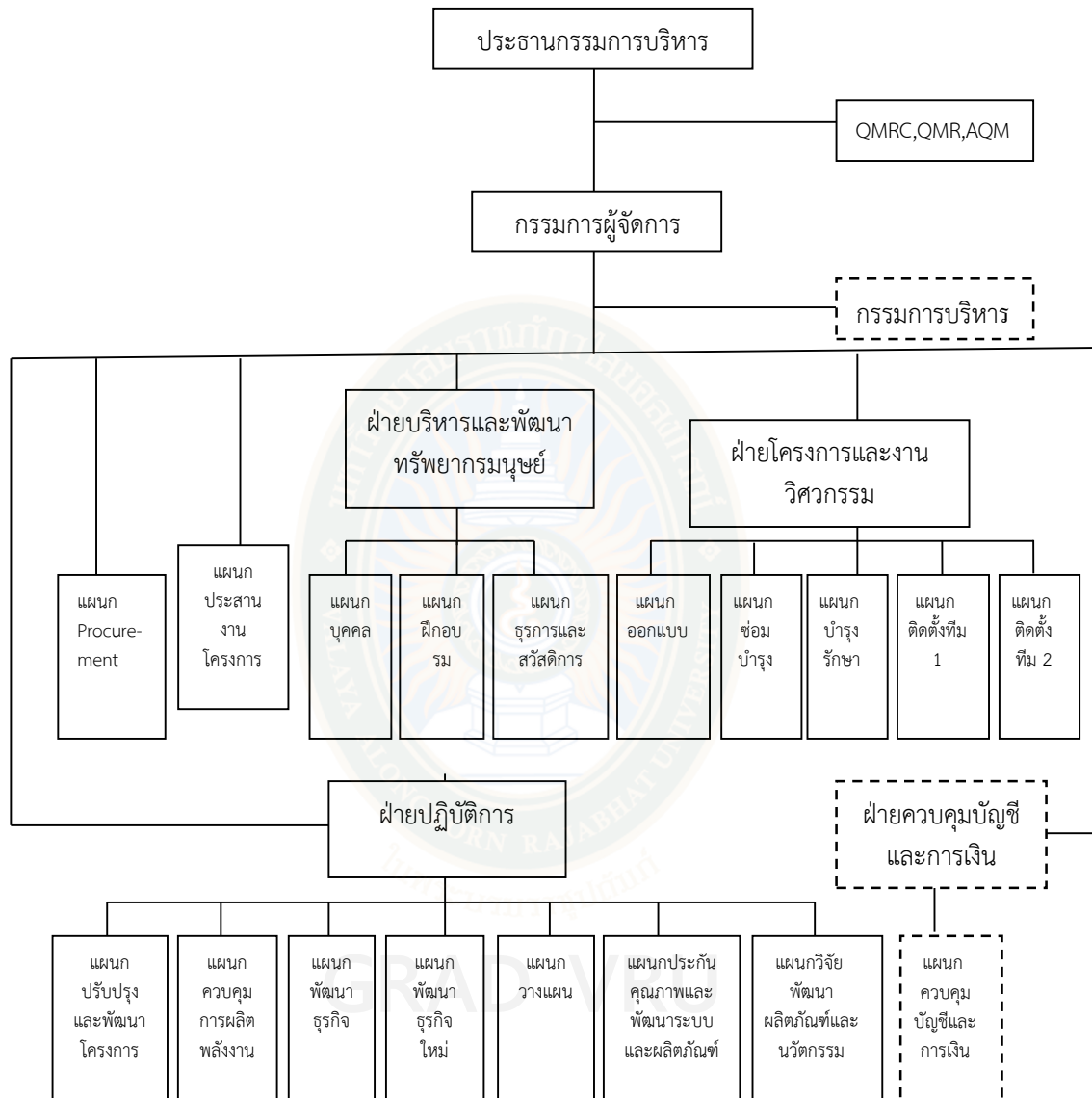
6) แผนก Procurement 6 คน ได้แก่ หัวหน้าแผนก 1 คน ตำแหน่งวิศวกร 1 คน ตำแหน่งพนักงานควบคุมการจัดส่ง 1 คน ตำแหน่งพนักงานควบคุมวัสดุอุปกรณ์ 2 คน และตำแหน่งพนักงาน Procurement 1 คน

7) แผนกประสานงาน 3 คน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าแผนก 1 คน และตำแหน่งพนักงานประสานงาน 2 คน

8) ส่วนกลาง 1 คน ได้แก่ พนักงานควบคุมเอกสาร

GRAD VRU

ผังโครงสร้าง บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด



หมายเหตุ : ไม่อยู่ในระบบ

ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างการบริหารของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด
ที่มา: บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด (2557)

การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

- 1) เงินเดือน
- 2) ค่าครองชีพ 1,000 บาท/เดือน
- 3) เบี้ยขยันประจำเดือน 300 บาท/เดือน
- 4) ค่าอาหาร 200 บาท/เดือน
- 5) เงินรางวัลการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี
- 6) ชุติยุนิฟอร์ม 2 ชุด/ปี
- 7) รถรับ-ส่งพนักงาน
- 8) ลาพักผ่อนประจำปี
- 9) โบนัสประจำปี
- 10) ประกันสังคม
- 11) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 12) หอพักบริษัท
- 13) ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัว
- 14) เงินช่วยเหลือการสมรสพนักงาน
- 15) ค่าบำเพ็ญกุศลศพของพนักงาน บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ดุสิตา ชื่นชมแสง (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยโดยรวมด้านความคาดหวังขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ อีกทั้ง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป และพนักงานมีความคิดเห็นข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรจัดให้มีรางวัลกับพนักงานดีเด่น การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้พนักงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง

จักรพงษ์ ชมเชย (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท กังวาลโพลีเอสเตอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความคาดหวังในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ได้รับ การปรับเงินเดือน ผลอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานล่วงเวลาและความเหมาะสมของปริมาณงานกับเงินเดือน

พนักงานยังให้ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนด้วยว่า ควรเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานภาพ สามารถสร้างความมั่นคง เกิดความรัก และผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ธจิตรา กาจหาญ (2554) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยด้านความคงอยู่ สรุปได้ว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ภาพรวมค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ พนักงานมีความพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้ ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ทำอยู่ มีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และมีการจัดหาระบบการให้ค่าปรึกษาแก่พนักงาน ทั้งนี้บริษัทมีความเชื่อว่า หากสมาชิกขององค์กรมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น บริษัทจึงได้จัดให้มีการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ที่เหมาะสมมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และจัดให้มีหน่วยงานสำหรับให้ค่าปรึกษาแก่พนักงานตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานพึงพอใจ และส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดย t-test, F-test ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม บริษัทให้ในสิ่งที่พนักงานต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้อย่างเพียงพอ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

อารีวรรณ สัทพ์ไท (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 165 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัท ภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน) คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุดคือ ความอุตสาหกรรมอดทนอดกลั้นของพนักงาน ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าที่พนักงานได้รับจากองค์กร

ชลธิชา รัมพณีนิล (2553) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 326 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้าน

ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เนื่องจากผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อพนักงานบัญชี ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบกับตำแหน่งงาน สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และความพึงพอใจนั้นจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

ไพโรจน์ สติรยากร (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละประเด็นของความผูกพัน บุคลากรปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเห็นเทศบาลนครปฐมมีคุณภาพในระดับประเทศ บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความหวังโยต่อความอยู่รอดของหน่วยงานแห่งนี้เป็นอย่างมาก เมื่อมีบุคลากรได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ บุคลากรรู้สึกดีใจมาก บุคลากรทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายแม้จะอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ และตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ

วิทย์ เมฆะวารากุล (2553) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรม ของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้ศึกษาได้นำวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้ศึกษา คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 859 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มี 4 มิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในระดับค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทน ความพึงพอใจในสวัสดิการ ความพึงพอใจในโครงสร้างและการบริหารจัดการค่าตอบแทน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่พบว่าความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ และความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ หรืออาจสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนสูงขึ้นแล้ว พนักงานก็จะเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ศุภิพร จิตต์เที่ยง (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานทั่วไปที่ไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 362 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานพอสมควร โดยมีความพึงพอใจในส่วนของปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ส่วน

ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อัศนันท์ ใจวุฒิ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยสวัสดิการขององค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก วิธีการศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน 201 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment) ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการขององค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้เกิดจากสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกได้ดำเนินการพัฒนาด้านสวัสดิการขององค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จากงานวิจัยด้านปัจจัยสวัสดิการที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิด ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินเดือน สิทธิในการลาประเภทต่างๆ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ที่อยู่อาศัย และค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา

อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ครัยโอเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และด้านความผูกพันที่เกิดจากสถานะที่อยู่มานาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ด้านผลตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ครัยโอเทค จำกัด พบว่า ผลตอบแทนในรูปของเงิน และผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1) ด้านผลตอบแทนในรูปของเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่เกิดจากสถานะที่อยู่มานาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 3 ด้าน คือด้านความผูกพันที่เกิดจากสถานะที่อยู่มานาน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือการวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยในด้านระดับความผูกพันในองค์กร พบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า ด้านความต่อเนื่องและด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คน สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาสรุปผลงานที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อบริษัทที่ตนคิดหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน

คณิษฐา พันธุ์วานิช (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ คือสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

พธิตา โขรัมย์ (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียดในงานของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างในองค์กรกับความเครียดในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในงาน ยกเว้น สิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมของงาน และสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานเห็นว่าได้รับสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างด้านผลประโยชน์อื่นจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการจัดผลประโยชน์อื่นให้กับพนักงานถึงแม้ นโยบายดังกล่าวจะอิงกับองค์กรของรัฐบาล แต่เพื่อที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการแล้ว จึงควรมีการปรับปรุงระบบการจ่ายสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้าง ด้านผลประโยชน์อื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัย การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน การจัดสรรเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายค่ารักษาพยาบาล

ที่เหมาะสม รวมถึงการรับเงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กร

ศิริรัตน์ รัชตประทาน (2550) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังต่อองค์กรของพนักงานในร้านอาหาร เขตเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 9 คน วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นการพูดคุยและสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานต้องการให้มีการจ่ายเงินโบนัส การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การกำหนดวันหยุดให้ชัดเจน การลาป่วย ลาพักผ่อน โดยไม่หักเงินเดือนจากพนักงาน เพราะหากพนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานสามารถอยู่ในร้านอาหารได้ โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน

สุธิดา เฉียงตะวัน (2550) ศึกษาเรื่องสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน เทศบาลนครนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสวัสดิการที่ได้รับ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านค่าการศึกษาบุตร ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้าน ที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน โดยสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการทั้ง 5 ด้านที่กล่าวข้างต้น มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร มากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการ และตามสมมติฐานของการวิจัยผลการทดสอบเป็นที่ยอมรับได้ตามสมมติฐาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน

ปัทมพร เรียมพาณิชย์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 192 คน สถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์เป็นการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความคาดหวังในค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับด้านเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ นอกจากนั้นเงินเดือนยังเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวิถีทางซึ่งนำไปสู่ความปลอดภัย สถานภาพชื่อเสียงเกียรติยศ ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมจะทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แอนวาริ โรยา และแอตมิน (Anvari, Roya & Amin, 2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การปฏิบัติกรด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ประเทศอิหร่าน จำนวน 301 คน สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษานี้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่จ่ายตามผลการปฏิบัติงาน มากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามความรู้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า

การศึกษากลยุทธ์ด้านค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในประเทศอิหร่าน และกลยุทธ์การปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ไอด้า อิบราฮิบ (Irdawaty Ida, Ibrahim, 2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์นี้ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัทที่ผลิตสินค้าเกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ไฟฟ้า จำนวน 62 คน สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ และจ่ายค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

สามินา นาวาบ (Samina, Nawab, 2011) การศึกษาวิจัยผลกระทบค่าตอบแทนของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา ของภาคการศึกษาในประเทศปากีสถาน มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์และพนักงานของมหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 224 คน สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยเช่นกัน

ซูน ยิว, จู (Soon Yew, Ju, 2008) ศึกษาอิทธิพลผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารในรัฐเกดะห์ มาเลเซีย โดยทำการสำรวจจากพนักงาน จำนวน 161 คน สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น ความมุ่งมั่นต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นไปด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ความมุ่งหวังของบุคลากร ในการได้รับค่าตอบแทนมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เหมาะสมกับปริมาณงาน มีแนวโน้มเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ยินดีที่จะเสียสละ และทุ่มเทให้กับองค์กร มีความจงรักภักดี และต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเป็นปัจจุบัน ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ต่อบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด และบริษัทอื่นๆ รวมทั้งผู้ที่สนใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จำนวน 110 คน (ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด: ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานในแต่ละฝ่าย และแผนก ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรจำแนกตามฝ่าย และแผนก ของบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

ลำดับ	ฝ่าย	อัตรากำลัง
1.	ฝ่ายบริหาร	13
2.	ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
3.	ฝ่ายโครงการและงานวิศวกรรม	22
4.	ฝ่ายควบคุมบัญชีและการเงิน	3
5.	ฝ่ายปฏิบัติการ	54
6.	แผนก Procurement	6
7.	แผนกประสานงาน	3
8.	ส่วนกลาง	1
รวมอัตรากำลัง (คน)		110

ที่มา: บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด: ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (R. V. Krejcie & D.W. Morgan: กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ, 2546) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือมีความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 ผลการคำนวณปรากฏดังต่อไปนี้

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

เมื่อ	n	คือ	จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (e = 0.05)
	p	คือ	สัดส่วนตามลักษณะที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มประชากร (p = 0.5)
	x^2	คือ	ค่าไคสแควร์ (Chi square) ที่องศาของความอิสระ (degree of freedom: df) เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95 % ($x^2 = 3.841$)

ดังนั้นเมื่อแทนค่าในสูตร จะได้ตัวอย่างเท่ากับ

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 110 \times 0.5(1-0.5)}{0.05^2(110-1) + 3.841 \times 0.5(1-0.5)} \\ &= 85.68 \text{ คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้ผลการศึกษามีความเที่ยงตรงและเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผลที่ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสุ่ม จำนวน 86 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ผลตอบแทน (Mathis & Jackson, 2003) ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือน
- 2) ค่าตอบแทนผันแปร ได้แก่ โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน
- 3) ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ ได้แก่ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าอาหาร ชุดยูนิฟอร์ม รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน และรางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, 2001) ประกอบด้วย

- 1) ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก
- 2) ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง
- 3) ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารต่างๆ จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่สอดคล้องกับงานวิจัย โดยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของนักวิจัยหลายท่าน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลตอบแทน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ผลตอบแทนของ อภิศักดิ์ รักษาติงชีพ (2553) จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำถามแต่ละข้อแล้ว พิจารณาว่ามีระดับความคิดเห็นตรงกับระดับใด ตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำถามแต่ละข้อแล้ว พิจารณาว่ามีระดับความคิดเห็นตรงกับระดับใด ตรงกับความจริงมากที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสม ผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.3 กำหนดประเด็นและขอบข่ายของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

3.4.4 สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

3.4.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอประธานและที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และมีเที่ยงตรงมากขึ้น

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่รองศาสตราจารย์ วรุณี เขาวนัสุขุม นายตะวัน แสงทอง และอาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง

ด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแปลความหมายของคะแนนการตรวจสอบ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการวิจัย

ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 จะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\text{ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

จากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ผลการตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา ดังนี้

ค่าดัชนีความสอดคล้องผลตอบแทน

ค่าตอบแทนหลัก	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	1.00
ค่าตอบแทนผันแปร	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	1.00
ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	1.00
ค่าดัชนีความสอดคล้องความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกร	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	1.00
ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	1.00
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง	0.95

ภาพรวมค่าดัชนีของความสอดคล้อง 0.99 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย โดยทดลองใช้กับพนักงานแผนกจัดซื้อ บริษัท มาสโปร แอมเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) โดยค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคือ 0.95 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2549)

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้จัดการฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จำนวน 110 คน โดยชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ให้เกิดความเข้าใจ ประเด็นที่จะเป็นปัญหาข้อสงสัยอย่างละเอียด

3.5.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามเบื้องต้น แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการ ประมวลผลข้อมูลดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

3.6.2 กำหนดรหัสข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมาลงรหัสตามที่ กำหนดไว้

3.6.3 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2548) ด้วยการหาค่าความกว้างของชั้นหรือระดับ เพื่อกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยนำมากำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับแล้วนำมาแปลความหมาย และสรุปผลตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลตอบแทน และความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับของผลตอบแทน

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ผลตอบแทนระดับสูงสุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ผลตอบแทนระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ผลตอบแทนระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ผลตอบแทนระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ผลตอบแทนระดับต่ำสุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำสุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (อกินันท์ จันตะนี, 2552) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.61-0.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.76-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อรายงานข้อมูลพื้นฐานของทั้งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและส่วนของตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability Analysis) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ซึ่งค่าที่ได้นั้นแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ที่มีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับการยอมรับ

3.7.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อใช้อธิบายระดับความสัมพันธ์ ว่ามีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด และทิศทางความสัมพันธ์ว่าไปในทางใด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา
- 4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน t
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ตัวแปรต้นที่ศึกษา

ตัวแปรต้นที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผลตอบแทน ประกอบด้วย

4.2.1 ค่าตอบแทนหลัก ได้แก่ เงินเดือน

4.2.2 ค่าตอบแทนผันแปร ได้แก่ โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน

4.2.3 ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ ได้แก่ ประกันสังคม เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าอาหาร ชุดยูนิฟอร์ม รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน และรางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี

4.3 ตัวแปรตามที่ศึกษา

ตัวแปรตามที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

4.3.1 ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก

4.3.2 ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง

4.3.3 ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยุ่งาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนผันแปร ผลประโยชน์ เกื้อกูลหรือสวัสดิการ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท บางกอกโกลด์ พาวเวอร์ จำกัด

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	62	72.1
หญิง	24	27.9
รวม	86	100
สถานภาพ		
โสด	41	47.7
สมรส	45	52.3
รวม	86	100
อายุ		
20-29 ปี	14	16.3
30-39 ปี	65	75.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
40-49 ปี	7	8.1
รวม	86	100
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	17	19.8
ปริญญาตรี	65	75.6
ปริญญาโท	3	3.5
ปริญญาเอก	1	1.2
รวม	86	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	1.2
10,001-20,000 บาท	60	69.8
20,001-30,000 บาท	21	24.4
30,001 บาทขึ้นไป	4	4.7
รวม	86	100
อายุงาน		
1-3 ปี	26	30.2
4-5 ปี	37	43.0
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	23	26.7
รวม	86	100
ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้จัดการ	4	4.7
ระดับหัวหน้างาน	11	12.8
ระดับปฏิบัติการ	71	82.6
รวม	86	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 และเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90

สถานภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 และสถานภาพโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 รองลงมาอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 รองลงมาาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 รองลงมาที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รายได้มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

อายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมาระดับหัวหน้างาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และระดับผู้จัดการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนหลัก ค่าตอบแทนผันแปร ผลประโยชน์ เกื้อกูล หรือสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ระดับผลตอบแทนต่อองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านค่าตอบแทนหลัก

ผลตอบแทน	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับผลตอบแทน
ค่าตอบแทนหลัก			
เงินเดือน	3.23	0.425	ปานกลาง
รวม	3.23	0.425	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนหลัก ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับผลตอบแทนอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, S.D.= 0.425)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านค่าตอบแทนผันแปร

ผลตอบแทน	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับผลตอบแทน
ค่าตอบแทนผันแปร			
1. โบนัส	2.97	0.774	ปานกลาง
2. ค่าครองชีพ	3.03	0.743	ปานกลาง
3. เบี้ยขยัน	2.93	0.851	ปานกลาง
รวม	2.98	0.761	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนผันแปร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.761)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.743) รองลงมาคือ โบนัส ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.774) และเบี้ยขยัน ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.851) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ

ผลตอบแทน	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับผลตอบแทน
ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ			
1. ประกันสังคม	3.72	0.644	สูง
2. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	3.53	0.850	สูง
3. เงินช่วยเหลือการสมรส	3.53	0.877	สูง
4. ค่าอาหาร	2.87	1.156	ปานกลาง
5. ชุดยูนิฟอร์ม	3.65	0.823	สูง
6. รถรับ-ส่งพนักงาน	3.65	0.732	สูง
7. สิทธิการลาพักผ่อน	3.67	0.727	สูง
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.77	0.680	สูง
9. หอพักบริษัทฯ	3.72	0.714	สูง
10. ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน	3.52	0.891	สูง
11. รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี	3.49	0.942	สูง
รวม	3.56	0.713	สูง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ผลตอบแทนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.713)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.680) รองลงมาคือ ประกันสังคม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.644) หอพักบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.714) สิทธิการลาพักผ่อน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.727) ชุดยูนิฟอร์ม ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.823) รถรับ-ส่งพนักงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.732) เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.850) เงินช่วยเหลือการสมรส ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.877) ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.891) รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.942) และค่าอาหาร ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 1.156) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมของผลตอบแทน

ผลตอบแทน	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับผลตอบแทน
1. ค่าตอบแทนหลัก	3.23	0.425	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนผันแปร	2.98	0.761	ปานกลาง
3. ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการ	3.56	0.713	สูง
รวม	3.26	0.553	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับผลตอบแทนของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมพบว่า ระดับผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.811) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.713) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนหลัก ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.425) และค่าตอบแทนผันแปร ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.761) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งสามารถสรุปวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก			
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นพนักงานของบริษัท BSP	3.47	0.547	สูง
2. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัท BSP	3.56	0.606	สูง
3. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานให้กับบริษัท BSP	3.50	0.589	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท BSP	3.51	0.646	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมจาก บริษัท BSP	3.40	0.638	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้สึก มีความสุข สนุกสนาน ที่ได้ทำงานกับบริษัท BSP	3.58	0.603	สูง
รวม	3.50	0.544	สูง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.544)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความรู้สึก มีความสุข สนุกสนาน ที่ได้ทำงานกับบริษัท BSP มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.603) รองลงมาคือ พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.606) พนักงานมีความรู้สึกห่วงใยกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.646) พนักงานเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานให้กับบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.589) พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นพนักงานของบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.547) และพนักงานรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมจากบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.638) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง			
1. ท่านเห็นว่าบริษัท BSP ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	3.33	0.659	ปานกลาง
2. ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท BSP	3.56	0.644	สูง
3. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัท BSP อย่างเคร่งครัด	3.63	0.633	สูง
4. ท่านคงอยากทำงานกับบริษัท BSP ต่อไป เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม	3.38	0.654	ปานกลาง
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือน ไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	3.31	0.724	ปานกลาง
6. ท่านจะทำงานกับบริษัท BSP ไปจนเกษียณอายุงาน	3.23	0.746	ปานกลาง
รวม	3.41	0.538	สูง

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่องของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.538)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัท BSP อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.633) รองลงมาคือ พนักงานมีความยินดีให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.644) พนักงานคงอยากทำงานกับบริษัท BSP ต่อไป เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.654) พนักงานเห็นว่าบริษัท BSP ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.659) ความแตกต่างทางด้านเงินเดือน ไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.724) และพนักงานจะทำงานกับบริษัท BSP ไปจนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.746) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม			
1. ท่านจะมุ่งมั่นทำงานกับบริษัท BSP ถึงแม้ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ	3.40	0.515	ปานกลาง
2. ท่านจะจงรักภักดีกับบริษัท BSP ตลอดไป	3.40	0.600	ปานกลาง
3. ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัท BSP	3.33	0.676	ปานกลาง
4. ท่านไม่เคยคิดจะย้ายไปร่วมงานกับบริษัทฯ คู่แข่ง	3.41	0.582	สูง
5. ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณให้กับบริษัท BSP เพื่อความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ	3.44	0.606	สูง
6. หากมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเอง ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทฯ ในตอนนี้	3.44	0.662	สูง
รวม	3.40	0.513	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.513)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณให้กับบริษัท BSP เพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.606) รองลงมา คือ หากมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน พนักงานไม่คิดจะลาออกจากบริษัทฯ ในตอนนี้ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.662) พนักงานไม่เคยคิดจะย้ายไปร่วมงานกับบริษัทฯ คู่แข่ง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.582) พนักงานจะมุ่งมั่นทำงานกับบริษัท BSP ถึงแม้ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.515) พนักงานจะจงรักภักดีกับบริษัท BSP ตลอดไป ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.600) และพนักงานจะรู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกจากบริษัท BSP ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.676) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอก โชลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 86		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก	3.50	0.544	สูง
2. ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง	3.41	0.538	สูง
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	3.40	0.513	ปานกลาง
รวม	3.44	0.486	สูง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอก โชลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.486)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.544) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.538) และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.513) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอก โชลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

ในการทดสอบสมมติฐานก่อนจะทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ใช้ทดสอบ โดยการนำ Correlation Matrix เพื่อตรวจสอบว่ามีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันสูงหรือไม่ ($r > 0.8$) ซึ่งจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้ในการประมาณขนาดความแม่นยำ โดยปรากฏการณ์ที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูง จะเรียกว่าสถานะ Multicollinearity ซึ่งหากเกิดสถานะดังกล่าวขึ้น หนทางแก้ไขคือความจำเป็นที่จะต้องตัดตัวแปรอิสระตัวใดตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันสูงออกจากการวิเคราะห์



GRAD VRU

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.726$) จากค่าความสัมพันธ์ สามารถสรุปได้ว่า ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนหลัก พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.595$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนหลักมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.619$) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึก ($r_{xy} = 0.516$) และด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($r_{xy} = 0.499$) ตามลำดับ

ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนผันแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.692$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าตอบแทนผันแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.701$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($r_{xy} = 0.631$) และด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึก ($r_{xy} = 0.567$) ตามลำดับ

ผลตอบแทนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.598$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.597$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($r_{xy} = 0.547$) และด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึก ($r_{xy} = 0.499$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บองกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บองกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด	✓	
2. ค่าตอบแทนหลักมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บองกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด	✓	
3. ค่าตอบแทนผันแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บองกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด	✓	
4. ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บองกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด	✓	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลตอบแทน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 มีสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีอายุงาน 4-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60

5.1.2 ผลการศึกษาระดับผลตอบแทน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.553) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.713) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนหลัก ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.425) และค่าตอบแทนผันแปร ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.761) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.486) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติหรือความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.544) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.538) และ ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.513) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด พบว่า ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ค่าตอบแทนหลักมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.595$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ค่าตอบแทนผันแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.692$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด อภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 การศึกษาระดับผลตอบแทน ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลตอบแทนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การเหล่านี้มีการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ รัชตประทาน (2550) ความคาดหวังในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานต้องการให้มีการจ่ายเงินโบนัส การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การกำหนดวันหยุดให้ชัดเจน การลาป่วย ลาพักผ่อน โดยไม่หักเงินเดือนจากพนักงาน เพราะหากพนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานสามารถอยู่ในร้านอาหารได้ โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การเหล่านี้มีโครงสร้างในการบริหารการทำงานที่คล้ายคลึงกันเนื่องจากว่าเป็นบริษัทภาคเอกชนทำให้ผลงานวิจัยเหมือนกันในบางส่วนและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีความคล้ายคลึงกันทำให้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องและมีความใกล้เคียงกันกับผลงานวิจัยของหลายๆ ท่าน

5.2.2 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ชมเชย (2554) การศึกษาความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสามลำดับแรกคือ สวัสดิการที่ได้รับ การปรับเงินเดือน ผลอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานล่วงเวลาและความเหมาะสมของปริมาณงานกับเงินเดือน พนักงานมีความพอใจและมีความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ผลการวิจัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2552) พนักงานมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพ (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ครัยโอเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และด้านความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากสภาวะที่อยู่มานาน ตามลำดับ

5.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนหลักมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนหลัก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นการยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร เรียมพาณิชย์ (2554) ปัจจัยความคาดหวังในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับด้านเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ นอกจากนั้นเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับวิถีทางซึ่งนำไปสู่ความปลอดภัย สถานภาพ ชื่อเสียงเกียรติยศ ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม จะทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ค่าตอบแทนผันแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลตอบแทนด้านค่าตอบแทนผันแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง เป็นการยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานได้รับโบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส ค่าครองชีพ และเบี้ยขยัน เป็นที่น่าพอใจทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ รัชชาติยั้งชีพ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ด้านผลตอบแทนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ครีโอเทค จำกัด พบว่า ผลตอบแทนในรูปของเงินและผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านผลตอบแทนในรูปของเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่เกิดจากสภาวะที่อยู่มานาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันที่เกิดจากสภาวะที่อยู่มานาน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลตอบแทนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง เป็นการยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานบริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด ได้รับค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุด หรือบำนาญเมื่อเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางทีเรียกว่าผลประโยชน์และสวัสดิการ โดยให้เป็นประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการสมรส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หอพักบริษัทฯ ค่าอาหาร รถรับ-ส่งพนักงาน สิทธิการลาพักผ่อน ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน และรางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี ทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิดา ฉะวัน (2550) พนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านค่า

การศึกษาดูงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้าน ที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน โดยสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับสิทธิตามสวัสดิการทั้ง 5 ด้านที่กล่าวข้างต้น มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การ มากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการ และตามสมมติฐานของการวิจัยผลการทดสอบเป็นที่ยอมรับได้ตามสมมติฐาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 5 ด้าน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพ (2553) ผลตอบแทนในรูปของเงิน และผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านผลตอบแทนในรูปของเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่เกิดจากสถานะที่อยู่มานาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 3 ด้าน คือด้านความผูกพันที่เกิดจากสถานะที่อยู่มานาน ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์การในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ให้กับบุคลากรมีระดับความผูกพันสูงขึ้น จะนำไปซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าขององค์การ พัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ด้านผลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ ระดับผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนผันแปรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางสำหรับการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดหลักการกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอ ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับกับความต้องการของพนักงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การและส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานปรารถนาที่จะตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การแบ่งกำไร การให้สิทธิถือหุ้น การเพิ่มวันหยุดและบำนาญ เป็นต้น

2) ด้านความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักภักดี ไม่คิดจะลาออกจากบริษัทฯ คือ ยึดถือปฏิบัติตามหลักการบริหารที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายคนงานควบคู่กัน มีนโยบายดูแลชีวิตพนักงานและครอบครัวให้มีความสุข มีความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมายและนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงเป้าหมายระยะยาวให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) บริษัทฯ ควรบริหารการจ่ายค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน การแข่งขันการจ้างในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เกิดความเสมอภาคกับองค์กรอื่นๆ เพื่อ
ดึงดูด พัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิต
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติและการรับรู้ เป็นต้น

2) ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง





บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2546). การวิเคราะห์ระบบการวัด (MSA) ประมวลผลด้วย Minitab. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทีเอสบี โปรดักส์.
- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จักรพงษ์ ชมเชย. (2554). ความคิดเห็นและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อ บริษัทกังวานโพลีเอสเตอร์ จำกัด. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จารุวรรณ นิ่มนวล. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทีเอ็นที (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชลธิชา รัมพณีนิล. (2553). ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ดุสิตา ชื่นชุมแสง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2556). การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน. เชียงใหม่: พ.พรพิพัฒน์.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาล ตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธจิตรา กาจหาญ (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธานีนท์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.

- นราศรี ไววนิชกุล และคนอื่นๆ. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ พืชพงศ์พรรณ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทบางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประคัลภ์ ปิ่นทผลังกูร. (2556). **กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนกับการเติบโตขององค์กร**. สืบค้นจาก <http://prakal.wordpress.com/2013/10/24>
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัทมพร เรียมพาดิษฐ์. (2544). **ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความคาดหวัง ในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. ค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พริดา โขงรัมย์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและสิ่งที่ไม่ใช่ค่าจ้างกับความเครียด ในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิทยา โภคา. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม**. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. 3(1), 2-8.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). **ออกแบบเครื่องมือวิจัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- วิทย์ เมฆะวรากุล. (2553). **อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงาน โรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริรัตน์ รัชตประทาน. (2550). **ความคาดหวังต่อองค์กรของพนักงานในร้านอาหาร เขตเทศบาล นครเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา การศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภิพร จิตต์เที่ยง. (2553). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- สมาพร สุขเกษม. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิรินาตย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุธิดา ฉะเชิงเทรา. (2550). **สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน เทศบาลนครนนทบุรี.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). **การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). **การบริหารทรัพยากรบุคคล.** สืบค้นจาก http://www.ocsc.go.th/OCSC/TH/index.php?com_content&view=article&id=295:2011-07-03-03-13-26&catid=96:2011-06-29-14-50-7&Itemid=256
- อารีวรรณ ลีทัพไท. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทภัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัศนีynn ใจวุฒิ. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิรัตน์ จันตะนี. (2552). **การใช้สถิติเพื่อการวิจัยทางธุรกิจ.** พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อภิศักดิ์ รักชาติยิ่งชีพ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัยโอเทค จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรอุสา เกษรสังข์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ.
- Ibrahim, I. I. (2010). Is Job Satisfaction Mediating The Relationship between Compensation Structure and Organizational Commitment: A Study In The Malasian Power Utility. *JOURNAL OF GLOBAL BUSINESS AND CONOMICS*. 1(1), 43-61.

- Ju, S. Y. (2008). **The Influence of employee Benefits Towards Organizational Commitment.** Faculty of Administrative Science and Policy Studies, MARA University of Technology Sura Hujung, 23000 Dungun, Terengganu, Malaysia.
- Meyer, J. P. & Allen, N.J. (2001). A Three-component conceptualization of organizational Commitment. **Human Resource Management Review.** 1(1), 61-89.
- Nawab, S. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. **International Journal of Business and Social Science.** 2(8), 25-32.
- Porter, L. W., Lawler E.E., Hackman J.R. (1975). **Behavior in organizations.** New York: McGraw- Hill Book Company.
- Roya, A. S. (2011). The relationship between strategic compensation practices and affective organizational commitment. **Interdisciplinary Journal of Research in Business.** 1(2), 44-55.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2003). **Variable Pay and Executive Compensation,** Human Resource Management (10th).
- Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation.** New York: John wiley.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์วรุณี เซวาน์สุขุม อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. นายตะวัน แสงทอง ผู้จัดการฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน บริษัท บางกอกโซลาร์ พาวเวอร์ จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิจัย สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวท่านเอง การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลตอบแทน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

1) ชาย 2) หญิง

2. สถานภาพ

1) โสด 2) สมรส 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. อายุ

1) 20 – 29 ปี 2) 30 – 39 ปี
 3) 40 – 49 ปี 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 3) ปริญญาตรี 4) ปริญญาโท
 5) ปริญญาเอก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001 - 20,000 บาท
 3) 20,001 - 30,000 บาท 4) 30,001 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 - 3 ปี
 3) 4 - 5 ปี 4) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

- 1) ระดับผู้จัดการ 2) ระดับหัวหน้างาน
 3) ระดับปฏิบัติการ



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว เพื่อระบุระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทน ซึ่งท่านได้รับจากบริษัทฯ

- 1 หมายถึง ท่านได้รับผลตอบแทนจากบริษัทฯ ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านได้รับผลตอบแทนจากบริษัทฯ ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านได้รับผลตอบแทนจากบริษัทฯ ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านได้รับผลตอบแทนจากบริษัทฯ ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ท่านได้รับผลตอบแทนจากบริษัทฯ ในระดับมากที่สุด

ผลตอบแทน	ระดับผลตอบแทนที่ได้รับจากบริษัทฯ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนหลัก					
1. เงินเดือน					
คำตอบแทนผันแปร					
1. โบนัส					
2. ค่าครองชีพ					
3. เบี้ยขยัน					
ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการ					
1. ประกันสังคม					
2. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล					
3. เงินช่วยเหลือการสมรส					
4. ค่าอาหาร					
5. ชุติยนิฟอร์ม					
6. รถรับ-ส่งพนักงาน					
7. สิทธิการลาพักผ่อน					
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
9. หอพักบริษัทฯ					
10. ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน					
11. รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอประจำปี					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว เพื่อระบุระดับความผูกพันต่อองค์กร

- 1 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทฯ ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทฯ ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทฯ ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทฯ ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อบริษัทฯ ในระดับมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อบริษัทฯ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นพนักงานของบริษัท BSP					
2. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัท BSP					
3. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานให้กับบริษัท BSP					
4. ท่านมีความรู้สึกห่วงใยกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท BSP					
5. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจาก บริษัท BSP					
6. ท่านมีความรู้สึก มีความสุข สนุกสนาน ที่ได้ทำงานกับบริษัท BSP					
ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง					
1. ท่านเห็นว่าบริษัท BSP ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
2. ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท BSP					
3. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัทฯ BSP อย่างเคร่งครัด					
4. ท่านคงอยากทำงานกับบริษัท BSP ต่อไป เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เหมาะสม					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อบริษัทฯ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือน ไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน					
6. ท่านจะทำงานกับบริษัท BSP ไปจนเกษียณอายุงาน					
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม					
1. ท่านจะมุ่งมั่นทำงานกับบริษัท BSP ถึงแม้ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ					
2. ท่านจะจงรักภักดีกับบริษัท BSP ตลอดไป					
3. ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัท BSP					
4. ท่านไม่เคยคิดจะย้ายไปร่วมงานกับบริษัทฯ คู่แข่ง					
5. ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณให้กับบริษัท BSP เพื่อความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ					
6. หากมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเอง ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทฯ ในตอนนี้					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ค

ค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

GRAD VRU

ตารางแสดงค่า IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลตอบแทน

ผลตอบแทน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
คำตอบแทนหลัก					
1. เงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				1.00	นำไปใช้ได้
คำตอบแทนผันแปร					
1. โบนัส	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
2. ค่าครองชีพ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
3. เบี้ยขยัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				1.00	นำไปใช้ได้
ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการ					
1. ประกันสังคม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
2. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
3. เงินช่วยเหลือการสมรส	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
4. ค่าอาหาร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
5. ชุดยูนิฟอร์ม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
6. รถรับ-ส่งพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
7. สิทธิการลาพักผ่อน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
9. หอพักบริษัทฯ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
10. ค่าบำเพ็ญกุศลศพของครอบครัวพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
11. รางวัลสำหรับการมาทำงานสม่ำเสมอ ประจำปี	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				1.00	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นพนักงานของบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานให้กับบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านมีรู้สึกห่วงใยกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมจากบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านมีความรู้สึก มีความสุข สนุกสนานที่ได้ทำงานกับบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				1.00	นำไปใช้ได้
ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง					
1. ท่านเห็นว่าบริษัทฯ BSP ให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
2. ท่านมีความยินดีให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัท BSP อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านคงอยากทำงานกับบริษัท BSP ต่อไปเนื่องจากได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
5. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
6. ท่านจะทำงานกับบริษัท BSP ไปจนเกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				1.00	นำไปใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC (ค่าเฉลี่ย)	ผลการ วิเคราะห์
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม					
1. ท่านจะมุ่งมั่นทำงานกับบริษัท BSP ถึงแม้ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ	0	+1	+1	0.67	นำไปใช้ได้
2. ท่านจะจงรักภักดีกับบริษัท BSP ตลอดไป	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
3. ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออก จากบริษัท BSP	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
4. ท่านไม่เคยคิดจะย้ายไปร่วมงานกับบริษัทฯ คู่แข่ง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
5. ท่านยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณให้กับบริษัท BSP เพื่อความก้าวหน้า และประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
6. หากมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ต่อตัวท่านเอง ท่านไม่คิดจะลาออกจาก บริษัทฯ ในตอนนี้	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้ได้
รวม				0.95	นำไปใช้ได้
ค่า IOC				0.99	นำไปใช้ได้

GRAD VRU



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α : AlphaCoefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามจากกลุ่มทดลองใช้ 30 ตัวอย่าง

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	%
Casea Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	30	100.0

a.Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

ค่า Cronbach's Alpha	จำนวนคำถาม
0.949	33

คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
1	0.947	ใช้ได้
2	0.949	ใช้ได้
3	0.949	ใช้ได้
4	0.948	ใช้ได้
5	0.946	ใช้ได้
6	0.947	ใช้ได้
7	0.947	ใช้ได้
8	0.946	ใช้ได้
9	0.946	ใช้ได้
10	0.948	ใช้ได้
11	0.947	ใช้ได้
12	0.947	ใช้ได้
13	0.948	ใช้ได้
14	0.948	ใช้ได้
15	0.947	ใช้ได้
16	0.946	ใช้ได้

คำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
17	0.948	ใช้ได้
18	0.947	ใช้ได้
19	0.947	ใช้ได้
20	0.946	ใช้ได้
21	0.947	ใช้ได้
22	0.945	ใช้ได้
23	0.947	ใช้ได้
24	0.947	ใช้ได้
25	0.945	ใช้ได้
26	0.946	ใช้ได้
27	0.947	ใช้ได้
28	0.947	ใช้ได้
29	0.946	ใช้ได้
30	0.948	ใช้ได้
31	0.947	ใช้ได้
32	0.947	ใช้ได้
33	0.947	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	บุญเรือน ทาไร
วัน เดือน ปี เกิด	29 ธันวาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดกำแพงเพชร
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 1/142 ซอย 3 ถนนเสียงเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป (การบัญชี) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุ
ที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลบางซ้าย อำเภอบางซ้าย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

GRAD VRU