

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด

Employee Engagement: A Case Study of Employees
Working in KF FOODS Company – Production Department

ปถวี มหาโยธี

การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

ผู้รับผิดชอบบทความ

PATAWEE MAHAYOTEE

An Independent Studies Presented to Ramkhamhaeng University

For The Degree of Master of Business Administration (Industrial Management)

Copyrighted By Ramkhamhaeng University Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด 3) ศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การหาค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD และสถิติวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.5 อายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 สถานภาพโสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.3 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82.8 ประสบการณ์ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึก ด้านความต่อเนื่องและภาพรวมมากที่สุด ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากที่สุด

ผลการทดสอบ ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและภาพรวมมากที่สุด

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The “Employee Engagement: A Case Study of Employees Working in KF FOODS Company – Production Department” This research is a quantitative research. The purposes of the research were to study 1) to study the organization engagement of employee of KF FOOS Company – Production Department by personal characteristics. 2) to study the effects of motivation factor and organization engagement of employee of KF FOOS Company – Production Department. 3) to study the effects of hygiene factor and organization engagement of employee of KF FOOS Company – Production Department.

The population of this study included only 400 operational staffs of KF FOOS Company – Production Department. The questionnaire was constructed and used as a tool for collecting data. Statistics applied for data analysis included frequencies, percentage, means, standard deviation T-test, one-way ANOVA, LSD and Multiple Regression Analysis.

The results showed that there were more female respondents 73.5% in this study, age 25-34 years 43.0%, single and married 50.0%, had under bachelor degrees 82.3%, position general worker 82.8%, 5 – 10 years of work experience 48.0%. The comparison of the level of feedback factors affecting to employee engagement that were differences in gender, age, marital status, educational background, position and working

experiences had no differences. The employees who were different marital status, educational background, position and working experiences had different motivation significantly at .05 levels.

The results showed that:

1. Motivation Factor had a statistically significant influence on Employee Engagement significantly at .05 levels. Factor which most important influence in emotion, consistency and overview is the opportunity in the growth of the career. Factor which most important influence in social norm is the responsibility of work.
2. Hygiene Factor had a statistically significant influence on Employee Engagement significantly at .05 levels. Factor which most important influence in emotion is the relationship in the organization. Factor which most important influence in consistency, social norm and overview is the work stability.

Keywords: Employee Engagement, Motivation Factor, Hygiene Factor

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เพราะเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญต่อองค์กร ทุกองค์กรควรจะต้องพิจารณาให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นอันดับแรก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กร โดยความผูกพันเป็นผลมาจากความพึงพอใจแล้วจึงเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีเสถียรภาพมากโดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆตามเวลาที่ผ่านไป เกิดความสัมพันธ์ที่มากขึ้นเรื่อยๆระหว่างบุคคลกับองค์กร ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างไร อันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุยังเป้าหมาย มีการเติบโตอย่างยั่งยืน Porter&Steers (1979 อ้างถึงใน นิดาขวัณ ร่มเมือง, 2554, น.2)

บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด เป็นบริษัทผลิตอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ส่งออกและขายในประเทศ มีการดำเนินกิจการมากกว่า 50 ปี โดย บริษัทตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ครอบคลุมพื้นที่กว่า 30,000 ตารางเมตร มีห้องเย็นที่มีกำลังการเก็บ 32,000 ตัน มีบุคลากรกว่า 2,800 คน กำลังการผลิตกว่า 7,500 ตันต่อปี มีบริษัทในเครือที่จังหวัดสงขลา แต่ในช่วง 5-10 ปีที่ผ่านมา ทางบริษัทพบปัญหาการใช้ชีวิตและทัศนคติของประชากรที่เปลี่ยนไป ทำให้บุคลากรในบริษัทมีช่วงอายุที่สูง ประกอบกับคนที่อายุน้อยก็ไม่ค่อยมีความผูกพันกับองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์

ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ขอบเขตด้านประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัท เคเอฟไฟด์ส์ จำกัด สมุทรสาคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2563–25 ตุลาคม 2563

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (วรินทร์ เศรษฐแสง, 2548: 50). อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้น และมีค่านิยมในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาค่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีศึกษาสูง
 - 2) คุณลักษณะงานที่ทำ (Role-related Characteristics) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจนไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
 - 3) คุณลักษณะ โครงสร้างขององค์กร (Structure Characteristics) ได้แก่ ระบบองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์กรสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ หักลบคิดต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- Allen & Meyer** (1990) ได้นำเสนอทฤษฎีนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดและนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป
- 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน การอยู่ในองค์กรของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์กร
- 3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความคิดว่า เขาจะอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Two Factors Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herberg) (1959 อ้างถึงในพรทิพย์ สุติยะ, 2550) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไปคือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของใจที่ประกอบด้วยปัจจัยของใจ 2 เรื่องใหญ่ๆคือปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยของใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยของใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยของใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือการที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
- 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่นการได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษารักษาจิตใจ (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะ จิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานจึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้คือช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้

- 2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของการทำงานเช่น แสง เสียง อากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ
- 2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

จากการทบทวน วรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันเป็นความเชื่อมโยง ของทัศนคติและพฤติกรรมในทางบวก ที่ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันขึ้นมา ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงและคงอยู่ในช่วงเวลานาน องค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตามลักษณะสภาพการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990), Mowday et al (1982) และทฤษฎีของ Herzberg (1970) มาสังเคราะห์ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมถึงความรู้สึกด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา และได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ครอบคลุมในหลายมิติ และเป็นทฤษฎีที่มีความครอบคลุมถึง ปัจจัยเชิงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น และปัจจัยด้านอื่น แม้ปัจจัยนี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานโดยตรง แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่จูงใจหรือรักษาไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆหรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากร(Population)กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 2,612 คน (ที่มา บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด : ณ.25 สิงหาคม 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง(Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มีจำนวน 2,612คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามาเน่Taro ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี จำนวน 347 ชุด ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาค้างนี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบสถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions)

ตอนที่ 2-4 ใช้แบบสอบถามประเภทประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด” โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพัน,ทฤษฎี แรงจูงใจ ตามแนวคิดของ Herzberg's (1959) เป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถาม โดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยจูงใจ 4 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความสำเร็จในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครอบคลุมปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และครอบคลุมองค์ประกอบของความผูกพัน 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้สึกรัก ความต่อเนื่อง บรรทัดฐานทาง

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม โดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชียวคณิความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552)
4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 ชุดจากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.943
7. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วสำเนาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 400 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส(Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 2.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้
 - 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ,ปัจจัยด้านทุนและความผูกพัน ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 ใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ด จำกัด ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

1.1 ค่า t -test ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

1.2. ค่า F -test ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

2. การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตกับความผูกพันต่อองค์กรและอิทธิพลของปัจจัยด้านความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วย Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์ระดับ อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านความรู้ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ค่า Dublin Watson มีค่าระหว่าง 1.5 -2.5 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2554, หน้า 131) ให้ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ที่แสดง ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่า Tolerance > 0.1, VIF < 10 (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เบื้องต้น

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.5 อายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 สถานภาพโสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.3 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82.8 ประสบการณ์ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0

ระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิต ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

ระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความรู้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความรู้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการ

ทดสอบปัจจัยโดยการจำแนกเป็นรายคู่พบว่า สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานระดับปฏิบัติการความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร และประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไปความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าประสบการณ์ 5-20 ปี

2. สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

2.1 ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้ร้อยละ 55.5 โดยมีปัจจัยงูใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.463

2.2 ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 55.5 โดยมีปัจจัยงูใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.459

2.3 ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ร้อยละ 49.4 โดยมีปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.392

2.4 ปัจจัยงูใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันภาพรวม สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ได้ร้อยละ 68.6 โดยมีปัจจัยงูใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.482

3. สมมติฐานข้อที่ 3: ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งรายด้านและภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนี้

3.1 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้ร้อยละ 42.2 โดยมีปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.429

3.2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 45.1 โดยมีปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.499

3.3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ร้อยละ 49.3 โดยมีปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.563

3.4 ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันภาพรวม สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ได้ร้อยละ 57.9 โดยมีปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.518

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน ดังนี้

1. บุคลากรฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันสูงกว่าสถานภาพโสด สอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) โดย Becker (1960) ได้นำเสนอ ทฤษฎี การเปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย (Side-bet theory) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เนื่องจากพนักงาน ได้เปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย ที่เกิดขึ้นจากการลาออก ซึ่งผลเสียนี้พิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529) แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้จะวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานเป็นเวลานาน เปรียบได้กับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจะมีการเปรียบเทียบการลงทุนว่าถ้าหากต้องลาออกหรือย้ายงาน จะมีผลได้-ผลเสีย เพียงใด

2. บุคลากรฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันสูงกว่าระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ ปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาค่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีศึกษาสูง

3. ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนก-หัวหน้าฝ่ายและผู้บริหาร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพิน ชันอาสา (2549:91) ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในกรมการปกครอง โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ และความตั้งใจในการทำงานอย่างหนัก เพื่อให้เขามีผลปฏิบัติงานที่ดี อยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชา และหน่วยงานอื่น และยังมีตำแหน่งสูงขึ้น เขาก็จะต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีบทบาทความเด่นชัดในการเป็นตัวแทนขององค์กรมากขึ้น จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เติบโตสร้างผลงานและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

4. ประสบการณ์ บุคลากรฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์ 20ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันสูงกว่า 5-10 ปี 11-15 ปี และ 16-20 ปี ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al อธิบายว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์กรสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg เรียกองค์ประกอบนั้นว่าเป็นองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรของตนแล้วนั้น บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของตนในองค์กรไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

การวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการถดถอย พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานวางนโยบายเกณฑ์การพิจารณาผลงานและความก้าวหน้าอย่างชัดเจน โดยตามความสามารถและด้วยคุณธรรม มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ ให้แก่พนักงาน พร้อมเปิดโอกาสในการเรียนรู้งานโดยตรงกับงานนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้นมากขึ้น และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่และเกิดความจริงจังกับการทำงานนั้นมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ทুমเทินการทำงานอย่างเต็มความสามารถของตน และส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยากทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน (มนตรี แก้วด้วง, 2552)

2. ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ถ้าหากพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทาทความสามารถ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ซ้ำซากจำเจ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ในงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย จึงรู้สึกว่าเขาให้ความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

3. ความมั่นคงในงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าการทำงานภายในองค์กรเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคง คู่ครองพนักงานจากการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องกังวลต่อการถูกโอนย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ออกจาก

งาน และยังมีใจได้ว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่โดยไม่เป็นธรรม สามารถทำงานในองค์กรได้จนเกษียณอายุ และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ดังนั้น เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความยั่งยืนของอาชีพ และรู้สึกใกล้ชิดและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

4. ความสำเร็จในงาน มนุษย์เรามีความต้องการสูงสุดคือ ความสำเร็จในชีวิต เปรียบเช่นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow (Maslow 1970, อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจันทร์, 2552) ผู้ที่มีความปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน โดยจากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961, pp. 321-333 อ้างถึงใน ชุติศักดิ์ เจนประโคน 2545, หน้า 65) ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จความสามารถกระตุ้นได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะหลายอย่าง คือ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองที่ไม่ยุ่งยากมากเกินไป และการคำนึงถึงความเสี่ยง และการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูลย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใด

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์ และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมในระดับสูง โดยจากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961, pp. 100-110 อ้างถึงใน จิราภรณ์ ยอแสงรัตน์ 2544, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความปรารถนา ที่จะสร้างมิตรอันดีกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคเอฟฟู้ดส์ จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ ซึ่งในบริษัทมีบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงควรมีการปรับรูปแบบการจูงใจตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรทุกคน เช่น พนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยส่วนมาจะมีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มคนส่วนมากในฝ่ายผลิต มีแนวโน้มในการจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันง่ายกว่า กลุ่มคนที่มีการศึกษาสูง องค์กรควรใช้ ความชัดเจนในกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วม ให้การสนับสนุน ให้โอกาส เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของพนักงาน อันจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ในระดับสูงที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อรักษาความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจอันจะส่งผลถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ องค์กรควรเสริม เรื่องการอบรมหัวหน้างานในเรื่องการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก วิธีการจูงใจพนักงาน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น การให้คำชมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย การยิ้มแย้มแจ่มใสในการ

ทำงาน หรือการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดี เช่น กิจกรรมปลูกป่าชายเลน กิจกรรมกินเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมจัดงานเที่ยว กิจกรรมประกวดร้องเพลง เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านความรู้สึ ด้านความต่อเนื่อง ในระดับสูงที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น ควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และสิ่งที่ได้รับ อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจอันจะส่งผลความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์ที่ได้รับ

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการให้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไป วางแผน และปรับใช้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2560

นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ (Organizational-psychology). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.

บุญมัน ธนาสุวัฒน์. จิตวิทยาองค์การ (Organization psychology). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

อนิวัช แก้วจำนงค์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ. 2552

อรพินทร์ ชูชม. “แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์” วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่ 2, ฉบับที่ 2, หน้า : 52-61, 2555.

กมลพร กัลยาณมิตร. “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ปีที่ 6, ฉบับที่ 3, กันยายน-ธันวาคม, 2559

ชลวานา สะธานี. 2550. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุษา เพื่องประยูร. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. มีนาคม, 2558.

ตรีโชค ศิริ. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2553