

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19

Factors affecting employee engagement in the organization an auto parts
manufacturing company in Rayong province from the COVID-19 situation

สิรินาท ข้องนอก¹ รศ.ธีรเดช รวิมงคล²

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sirinath Khongnok¹ Assoc. Prof. Teeradech Rewmongkol²

¹ Master of Business Administration (Industrial Management) Ramkhamhaeng University

² Advisor Associate Professor of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 มีวัตถุประสงค์1)เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 2)เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก จำนวน 180 ตัวอย่าง เครื่องมือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 1.0 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent t-test One-way ANOVA การทดสอบรายคู่เชฟเฟ้ Sheffe และการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรใน ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร และความทุ่มเทและมุ่งมั่น เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 49 ปี กับพนักงานที่อายุ น้อยกว่า 30 ปี อายุ 30 – 39 ปี และ อายุ 40 – 49 ปี มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 30,001 – 40,000 บาท และ มากกว่า 40,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,001 บาท มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ระหว่างปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงก้าวหน้า ความท้าทายของงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ปัจจัยในการทำงาน 3 ด้าน คือ ความมั่นคงก้าวหน้า ความท้าทายของงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .794, .806, .734 ตามลำดับ คือมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และ 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .815 คือมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไป นี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน การวิจัยที่ดีขึ้นดังนี้ 1) จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยอาจยังไม่ครอบคลุมและชัดเจนพอ ควรศึกษาประเด็นที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จากสถานการณ์ COVID-19 ให้แคบลง และตรงประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์ COVID-19 ให้มากกว่านี้ และเลือกการตั้งปัญหาที่สอดคล้องและชัดเจน

ตรงไปตรงมา เลือกใช้ภาษาที่พนักงานระดับปฏิบัติการเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ได้ผลการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องและชัดเจน 2) ควบคู่การศึกษาตัวแปรอื่นที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในด้านนโยบายและการบริหารงาน จากสถานการณ์ COVID-19 เพื่อจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร ปัจจัยในการทำงาน สถานการณ์ COVID-19

Abstract

Researching factors affecting employee engagement in the organization an auto parts manufacturing company in Rayong Province, from the COVID-19 situation, has the objectives of 1) to study personal factors affecting employee engagement. An auto parts manufacturing company in Rayong province from the situation of COVID-19 2) to study the working factors that relate to the organizational engagement of employees. An automotive parts company in Rayong province from the COVID-19 situation by using a convenient sampling method of 180 samples, a questionnaire tool with a reliability value of 1.0, and the content validity was checked by experts. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation. Independent t-test One-way ANOVA, the Sheffe dual test, and finding the relationship between working factors and organizational engagement. Using the Pearson Correlation Analysis coefficient.

The results of the study showed that 1) employee engagement an auto parts company in Rayong Province, from the COVID-19 situation, it was found that the personal factors of sex, marital status, job position and job age were different. There is a commitment in the organization in terms of wish to stay in the organization Confidence and acceptance of values in the organization and dedication and commitment to the benefit of the organization There was no statistically significant difference at the .05 level, personal factors in age. Average monthly income and education level at the .05 level, the pair was compared with the Scheffe method for age. Employee older than 49 and employee younger than 30 were compared. Years 30-39 years and age 40-49 years have a strong commitment to the organization of employees as a whole the difference was statistically significant at the .05 level of average monthly income, it was found that employees with average monthly income of 20,001 - 30,000 baht, 30,001 - 40,000 baht, and more than 40,000 baht with employees with average monthly income. Less than 20,001 baht, there is a total commitment in the organization of the

employee. The difference was statistically significant at the .05 level and education level, it was found that employees with bachelor's degree and postgraduate with employees with a lower than bachelor's degree There is a commitment in the organization of the employee as a whole. The difference was statistically significant at the .05 level. 2) The results of the study of occupational factors related to the organizational engagement of the employees. One auto parts manufacturing company in Rayong Province from the COVID-19 situation between the working factors such as stability and progress in work Job challenge Personal relationships in work Compensation and welfare and organizational commitment of employees found that the four working factors were stability, progress, Challenges of work in the workplace Personal relationships in work And compensation and benefits With ties in the organization There was a statistically positive relationship at the .01 level, with 3 working factors: stability, progressive, Challenges of work in the workplace Personal relationships in work The correlation coefficients (r) were .794, .806, .734, respectively, that were high correlation and one aspect was compensation and benefits. The correlation coefficient (r) of .815 is the highest level.

Suggestions for the next research Further studies should be conducted on the following points. To obtain comprehensive information useful for planning operations. Better research follows 1) From this study found that the factors may not be comprehensive and clear enough the issues affecting employee organizational ties from the COVID-19 situation should be more narrow and more relevant to the COVID-19 situation. And choose the problem setting that is consistent and clear Choose to use language that is easy for operating staff to obtain accurate and clear results of the questionnaire 2) Other variables that are relevant to the organizational context should be studied. In terms of policy and management from the COVID-19 situation, in order to be able to use the research results as a guideline in determining factors that will result in employee engagement in the organization.

Keywords: engagement in the organization, Working factors, COVID-19 situation.

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงทวีปยุโรป นับตั้งแต่ช่วงเดือน ธ.ค.2562 เป็นต้นมานั้น ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อทั้งเศรษฐกิจจีน (ซึ่งปัจจุบันสถานการณ์เริ่มคลี่คลาย) ตลอดจนเศรษฐกิจโลกและยุโรป โดยไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความกังวลทางด้านสุขภาพเท่านั้น แต่ยังลุกลามต่อเนื่องไปถึงความผันผวนในตลาดการเงินจากความตื่นตระหนกของนักลงทุนและปัญหาด้านการค้าการขนส่ง จากความจำเป็นที่หลายประเทศจะต้องปิดเมือง

หรือโรงงานผลิตยาวนานขึ้นที่ทำให้เครือข่ายโลจิสติกส์จีนปั่นป่วนจนส่งผลกระทบต่อซัพพลายเชนไปทั่วโลกและทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารการเดินทางสัญจรและการกักตุนสินค้าและอาหารตามมาอย่างเห็นกันแทบทุกประเทศ ที่ผ่านมารัฐบาลหลายประเทศในยุโรปที่มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เช่น อิตาลี สเปน ฝรั่งเศส ไอร์แลนด์ เบลเยียม เดนมาร์ก และโปแลนด์ ต้องสั่งล็อกดาวน์หรือทำการปิดประเทศชั่วคราว ห้ามเดินทางสัญจร เพื่อควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ โดยบางประเทศ เช่น เยอรมนี อังกฤษ สโลวาเกีย และลิทัวเนีย ได้ทำการปิดพรมแดนบางส่วนกับประเทศในอียูด้วยกันเองซึ่งขัดกับหลักเสรีภาพในการเดินทางอันเป็นหัวใจของอียู นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการขนส่งสินค้าข้ามแดน โดยเฉพาะสินค้าจำเป็น เช่น อาหาร ของใช้ประจำวัน และยาอุปกรณ์ทางการแพทย์จนทำให้ในวันที่ 17 มี.ค.2563 อียูต้องประกาศมาตรการปิดพรมแดนภายนอก อียูทั้งหมดห้ามคนต่างชาติจากประเทศที่ 3 เดินทางเข้าอียูเป็นเวลา 30 วัน ยกเว้นกรณีเป็นการเดินทางที่จำเป็นอย่างยิ่งยวด โดยอียูหวังว่าเมื่อปิดพรมแดนภายนอกแล้วจะทำให้ประเทศสมาชิกอียูยกเลิกการปิดพรมแดนภายใน

ด้วยเหตุที่เศรษฐกิจอียูเชื่อมโยงกับจีนสูงในหลายมิติ การแพร่ระบาดอย่างหนักในยุโรปทำให้การผลิตและการจ้างงานหยุดชะงักชั่วคราว ซึ่งรวมถึงอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ของค่ายรถยนต์ต่างๆ ซึ่งใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก อาทิ Volkswagen, Daimler (Mercedes), BMW, FIAT และมีการจ้างงานในอุตสาหกรรมถึง 6.1% ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติของห่วงโซ่อุปทานจากการที่รัฐบาลจีนปิดเมืองอู่ฮั่นและการขาดชิ้นส่วนรถยนต์ที่ผลิตจากจีน รวมทั้งยอดขายก็ลดลงอย่างมากจากมาตรการล็อกดาวน์ โดยมีข่าวว่าบริษัทรถยนต์หลายแห่งได้แสดงความพร้อมที่จะเปลี่ยนมาผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น เครื่องช่วยหายใจ ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการมากในยุโรปในช่วงนี้ ทั้งนี้ความท้าทายสำหรับบริษัทจะอยู่ที่การผลิตสินค้าประเภทใหม่ให้ได้มาตรฐาน โดยหน่วยงานภาครัฐก็จะต้องช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องกฎระเบียบ กระบวนการเพื่อให้การปรับเปลี่ยนการผลิตสามารถทำได้โดยเร็ว ได้มาตรฐาน และเป็นทางออกหนึ่งในการช่วยประคับประคองอุตสาหกรรมรถยนต์ของยุโรปในช่วงวิกฤตินี้

ดังนั้นองค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการรับมือสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสนี้อย่างรวดเร็วโดยต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ชื่อเสียง คุณภาพของงาน และความเชื่อมั่น ของลูกค้าเอาไว้ โดยปัจจัยของบุคคลกร จำเป็นต้องให้ความสำคัญมากที่สุด และต้องเน้นในการจัดการเพื่อให้สามารถรักษานักงานที่ดีมีคุณภาพ

สำหรับองค์กรในประเทศไทย ความผูกพันของพนักงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนานขึ้นและเพิ่มมากขึ้น โดยอัตราส่วนสูงสุดอยู่ที่การทำงานในปีที่ห้า อย่างไรก็ตาม ความผูกพันเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สะท้อนความต้องการ ที่องค์กรต้องเข้าใจและปฏิบัติตามสำหรับประเด็นปัญหาสำคัญอย่างต่อเนื่องปัจจัยสำคัญที่ผลักดันและสร้างให้เกิดความผูกพัน สำหรับพนักงานที่ทำงานน้อยกว่าสองปี คือ ความเชื่อมั่นต่อผู้นำอาวุโส ส่วนปัจจัยหลักที่สร้าง

ให้เกิดความผูกพันของพนักงานที่ทำงานมากกว่า 4 ปี คือ ความเชื่อมโยงระหว่างลักษณะงาน และ วัตถุประสงค์ของบริษัท Choo กล่าวว่า “ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังปฏิบัติเพื่อเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับความท้าทายของสังคมผู้สูงอายุ ความคาดหวังของพนักงาน ถูกคาดหวังเพื่อเปลี่ยน และธุรกิจต้องเตรียมพร้อม เพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน ผู้นำและผู้จัดการจำเป็นต้องลงทุนในการพัฒนาสายอาชีพให้กับกลุ่มพนักงานของตน แก้ปัญหาในที่ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และเข้าใจว่าอะไรเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับทีมงานในแต่ละช่วงจังหวะชีวิตทำงานของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรรักษาคณเฑาะว์ไว้ได้ ลดจำนวนการลาออกของพนักงาน และช่วยให้ทุกฝ่ายได้รับสิ่งที่ตนต้องการ”

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งจะนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เพื่อวางแผนหามาตรการในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงานให้อยู่กับองค์กรไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรต้น(อิสระ)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.1.7 อายุงาน

1.1.2 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1.2.1 ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

1.1.2.2 ความท้าทายของงาน

1.1.2.3 ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน

1.1.2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.2.1 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ประกอบด้วย

1.2.1.1 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

1.2.1.2 ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร

1.2.1.3 ความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 269 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบุคคล บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2563 โดยบริษัทที่ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้ขอให้ไม่เปิดเผยชื่อบริษัท) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 180 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559, หน้า 36) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่การวิจัย คือ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยมีระยะเวลารวม 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรทบทวนสวัสดิการด้านที่ยังแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุมาก รายได้ที่สูง และระดับการศึกษาที่สูง เพื่อให้ลดความเหลื่อมล้ำและเกิดความรู้สึกดีกับองค์กร และเพิ่มความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น พร้อมทั้งยังสามารถรักษาทรัพยากรไว้กับองค์กรได้

2. ด้านปัจจัยในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงก้าวหน้า ความท้าทายของงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันกับองค์กร และ 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุดกับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ในทิศทางที่สัมพันธ์กัน บริษัทต้องให้ความสำคัญและทบทวนปัจจัยเหล่านี้อยู่เสมอ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth) Alderfer (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 307-310) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน

3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory) คำอธิบายของวรูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจ ซึ่งกำหนดทิศทางการกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่าวรูมเน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนะของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่า ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล

แนวมินเนอร์ (Miner, 1992, อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday และคณะประกอบด้วย 3 ระยะ คือ 1) ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ 2) ความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ลักษณะงานที่ทำการให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลักษณะองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจและรู้สึกว่ามี ความหมายต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา

1. การวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน

2. นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording)

และนำค่าของคะแนนที่ผู้เข้าร่วมวัดชี้ความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าดัชนีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยมีระยะเวลารวม 2 เดือน

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสถิติ (SPSS) ใช้การทดสอบค่า *t*-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

1.1 ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพิชญารักษ์ เต็งพาณิชกุล (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 ด้านความท้าทายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก งานทำให้รู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา งานในความรับผิดชอบท้าทายความสามารถ ใช้ความคิด

ริเริ่มในการปฏิบัติตามเวลา และงานที่รับผิดชอบปัจจุบันท้าทายไม่ซ้ำกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ มณีรัตน์ (2560) ศึกษาความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรให้ความสำคัญกับความท้าทายของงาน ความยาก เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนโยบาย กฎระเบียบและเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มากขึ้น ต้องใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ และใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ มากขึ้นในการทำงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208 พบว่า ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากเพื่อร่วมงานมีความสามัคคีเป็นหนึ่ง

1.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจาก เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ มีความเหมาะสม

2. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร และความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

2.1 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.2 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) พบว่า ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจาก พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัท และยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัท สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน)

ภาค 208 พบว่า ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พนักงานคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเหมาะสม

2.3 ด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) พบว่า ความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจาก พนักงานมีความทำงานได้ดี เต็มใจทุ่มเทความพยายามในงานที่ทำเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมในองค์กร และความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ การศึกษาของนิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สอดคล้องกับการศึกษาของทวิช อุศมา (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ มณีรัตน์ (2560) ศึกษาความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยด้านอายุและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยด้าน รายได้ และการศึกษา แตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ระหว่างปัจจัยการทำงาน พบว่า ปัจจัยการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ปัจจัยการทำงาน 3 ด้าน คือ ความมั่นคงก้าวหน้า ความท้าทายของงานในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และ 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีช อุศมา (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททรีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรทบทวนสวัสดิการด้านที่ยังแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุมาก รายได้ที่สูง และระดับการศึกษาที่สูง เพื่อให้ลดความเหลื่อมล้ำและเกิดความรู้สึกดีกับองค์กร และเพิ่มความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น พร้อมทั้งยังสามารถรักษาทรัพยากรไว้กับองค์กรได้

2. ด้านปัจจัยในการทำงาน มี 3 ด้าน คือ ความมั่นคงก้าวหน้า ความท้าทายของงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันกับองค์กร และ 1 ด้าน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุดกับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสรุปได้ว่าปัจจัยการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากสถานการณ์ COVID-19 ในทิศทางที่สัมพันธ์กัน บริษัทต้องให้ความสำคัญและทบทวนปัจจัยเหล่านี้อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยอาจยังไม่ครอบคลุมและชัดเจนพอ ควรศึกษาประเด็นที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จากสถานการณ์ COVID-19 ให้แคบลง และตรงประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์ COVID-19 ให้มากกว่านี้ และเลือกการตั้งปัญหาที่สอดคล้องและชัดเจนตรงไปตรงมา เลือกใช้ภาษาที่พนักงานระดับปฏิบัติการเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ได้ผลการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องและชัดเจน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ในด้านนโยบายและการบริหารงาน จากสถานการณ์ COVID-19 เพื่อจะสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อนันต์ มณีรัตน์. (2560). ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอส ที่ (ประเทศไทย). (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ลลิตา จันทรัมย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. (การค้นคว้าอิสระ). สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิญาภรณ์ เต็งพาณิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.

นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก
พาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาลัษรรมศาสตร.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม
และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น.

กรุงเทพธุรกิจ./ 6 เมษายน 2563./ COVID-19ในยุโรป ผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย./ สืบค้น
เมื่อ วันที่ 11 พฤษภาคม 2563,/ จากเว็บไซต์:

<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/649906>

กรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข./ 12 มีนาคม 2563./ โรคติดเชื้อโรคติดต่อไวรัสโคโรนา
2019 / สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 สิงหาคม 2563,/ จากเว็บไซต์:

https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/g_km/handout001_12032020.pdf

FORBES THAILAND/ 10 กุมภาพันธ์ 2563./ งานวิจัยเผย การปฏิบัติตามเสียงสะท้อนของ
ของพนักงาน”สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้./ สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 สิงหาคม 2563,/ จากเว็บไซต์:
<https://forbesthailand.com/news/hr/เสียงสะท้อน-พนักงาน.html>

Media Laerning of Public Adminstration./ 6 เมษายน 2563./ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ
ความผูกพัน เรียบเรียงโดย วชิรวัชร งามละม่อม./ สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 สิงหาคม 2563,/ จากเว็บไซต์:
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

พลังแห่งการเรียนรู้./ 19 พฤษภาคม 2554./ การศึกษาทฤษฎี เรียบเรียงโดย ครูอ่อง./ สืบค้น
เมื่อ วันที่ 19 ตุลาคม 2563,/ จากเว็บไซต์: <http://kruoong.blogspot.com/p/blog-page.html>

กรมทหารปืนใหญ่ กองพลนาวิกโยธิน./ 1 ธันวาคม 2553./ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับ
การทำงานในองค์กร / สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 ตุลาคม 2563,/ จากเว็บไซต์:

http://www.artillerymarines.mi.th/artillery/index.php?option=com_content&view=article&id=572:2014-03-31-05-15-53&catid=34:2010-11-24-16-25-52&Itemid=65