

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทABC

ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

Organizational Commitment among the Employees at ABC company,

Automotive parts manufacturing (Chachoengsao)

ธีระศักดิ์ โพนชาติ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Theerasak Phonchat

E-mail : phonchat.theerasak@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้วิจัยคือพนักงานบริษัท ABC จำนวน 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน จนถึงผู้บริหาร ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่แบบ LSD

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทนี้มากกว่า 1 ปี – 3 ปี ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานบริษัทABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.63$)

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

ABSTRACT

The research has the objective are (1) To study the level of commitment to the organization (2) To find the relationship between personal factors and their commitment to the organization of the employees of ABC Company, Automotive parts manufacturing (Chachoengsao). The sample used in this study are the employees who works in ABC Company, Automotive parts manufacturing (Chachoengsao). which has 200 samples from a total 400 employees by used the questionnaire as a tool for data collection and statistics for data analysis Descriptive Statistics are Mean, Percentage and Standard deviation. Inferential Statistics is Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and Least Significant Difference (LSD) for data analysis to test the hypothesis at statistically significant level of 0.05.

Found that the respondents. Most of them are male, aged more than 30 to 40 years old, single status, less than bachelor's degree, position operation level, duration of work in the current company is 1 - 3 years, income per month 15,000-25,000 THB. The result of the study on the level of commitment to the organization were found that the employees of ABC Company, Automotive parts manufacturing (Chachoengsao) has overall level of commitment to the organization at "high" with mean 3.63.

The results of the analysis their commitment to the organization. The aged, education level, Income per month and year's experience showed statistically significant differences in the commitment to the organization at 0.05. That is conform the objective.

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันในทางธุรกิจในด้านอุตสาหกรรมมีการแข่งขันสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการ การลดต้นทุนในการผลิต เพื่อเพิ่มยอดขายทางการตลาด การปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์หรือกำไรแก่องค์กรมากที่สุด องค์กรจึงมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันที่สูงขึ้นนั้น ด้วยการพัฒนาทั้งทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันทางธุรกิจให้สูงขึ้น

เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายหรือวางกลยุทธ์ในการพัฒนาต่างๆ ทรัพยากรบุคคลจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาหรือความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมความสำเร็จนั้นได้ ซึ่งการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้น องค์กรจะต้องลงทุน ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถต่างๆ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาในการดำเนินการ จะเห็นได้ว่ามีบางองค์กรอาจใช้วิธีการค้นหา

บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้วยการเปิดรับสมัครงานให้ค่าตอบแทนที่สูง จึงทำให้ไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการดำเนินการจัดฝึกอบรม นับเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันในอีกทางหนึ่ง แต่ในทางเดียวกันองค์กรที่เสียต้นทุนและเวลาในการจัดฝึกอบรมบุคลากรจนมีความรู้ความสามารถก็จำเป็นจะต้องหาวิธีในการรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่ามีระดับตำแหน่งต่ำกว่า (Sheldon (1971 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544)) ความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นที่สนใจที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด (Buchanan (1974, นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16))

ดังนั้น การพัฒนาความรู้ความสามารถทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญควบคู่ไปพร้อมกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ครั้นนี้ผู้ทำการวิจัยสนใจทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บริษัท ABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 400 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 2018) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 400 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน
2. ตัวแปรตาม คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

Porter (1973 ; อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555, น. 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น

Steers (Steers, 1977: 47) สเตียร์สได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ค่อนข้างชัดเจนซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่พึงพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Porter and Steers (Porter and Steers, 1983 อ้างถึงในชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 14) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จระยะเวลาในการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2) โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทAB ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ผู้วิจัย ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ตอน

2. การสร้างและทดสอบเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา สำเนาแบบสอบถาม รวมถึงจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Doc) ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบว่ามีความแตกต่าง ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คนพบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทนี้มากกว่า 1 ปี - 3 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงาน มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพันรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$)

รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีระดับความผูกพันปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

2.1 จำแนกตามเพศพบว่า เพศหญิงมีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ เพศชายมีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

2.2 จำแนกตามอายุพบว่า อายุมากกว่า 40 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ อายุมากกว่า 30 - 40 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ อายุ 20 - 30 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมา คือ ต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

2.3 จำแนกตามสถานภาพพบว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ สถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ สถานภาพโสดมีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

2.5 จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ตำแหน่งงานระดับผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

2.6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

2.7 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี

มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบความแตกต่าง คือ พนักงานอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุมากกว่า 30 - 40 ปีและมากกว่า 40 ปี แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานอายุ 20 - 30 ปี ส่วนพนักงานอายุ 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุมากกว่า 30 - 40 ปีและมากกว่า 40 ปี ส่วนพนักงานอายุมากกว่า 30 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานอายุมากกว่า 40 ปี

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่าง คือ พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐานที่ 3 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่าง คือ พนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท 35,001 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 15,001 - 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาท ขึ้นไป ส่วนพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป

3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐานที่ 4 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบความแตกต่าง คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี มากกว่า 3 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีระดับความผูกพันในระดับความผูกพันมาก เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุด ทั้งนี้อ้างอิงจากผลการตอบแบบสอบถามอาจเป็นเพราะพนักงานเห็นด้วยต่อเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องการควบคุมจำนวนอุบัติเหตุ ปรับปรุงคุณภาพ ลดต้นทุน ส่งมอบตรงเวลา และความพึงพอใจของลูกค้า อีกทั้งมีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม กฎระเบียบขององค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในช่วงระดับมากถึงมากที่สุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันมาก ทั้งนี้อ้างอิงจากผลการตอบแบบสอบถามอาจเป็นเพราะพนักงานมีความรับผิดชอบและทุ่มเทในงานที่มอบหมายมีระดับความคิดเห็นในช่วงระดับมาก แต่ทั้งนี้ถ้าเกิดปัญหาหรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการหรือกิจกรรมเพื่อองค์กรจะมีระดับความคิดเห็นในช่วงระดับปานกลางถึงมาก

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีระดับความผูกพันปานกลาง ทั้งนี้อ้างอิงจากผลการตอบแบบสอบถามอาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร เชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ แต่ยังไม่พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร คิดจะเปลี่ยนงานใหม่เมื่อได้รับผลตอบแทนหรือตำแหน่งที่ดีกว่า และไม่ได้มีความตั้งใจตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ จนเกษียณอายุ

เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในผลการวิเคราะห์นั้นพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อายุมากกว่า 30 - 40 ปี อายุ 20 - 30 ปี อายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันเฉลี่ยรวมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมาก มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย โดยอาจมองถึงความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ และมีข้อจำกัดในการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านสวัสดิการต่างๆ จึงมากขึ้นตามด้วย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในผลการวิเคราะห์นั้นพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันเฉลี่ยรวมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีความเข้าใจถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั่นเอง

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในผลการวิเคราะห์นั้นพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยรวมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั่นเอง

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในผลการวิเคราะห์นั้นพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี ระยะเวลา

ปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี มีระดับความผูกพันเฉลี่ยรวมตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั่นเอง

สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณณวิช แก้วล้อม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง งานวิจัยของ พชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยในทุก ๆ ด้าน (อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 งานวิจัยของ ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ที่แตกต่างกันของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญด้วยการสื่อสารเพิ่มเติมเพื่อรักษาระดับความผูกพันทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ ความเชื่อมั่น การยอมรับและปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ที่ทางบริษัทได้กำหนดขึ้น และควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญด้วยการทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท รวมทั้งให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงาน อีกทั้งการชี้แจงและให้คำตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่ามีระดับความผูกพันปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญด้านนี้เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสองด้านที่กล่าวมา พนักงานจะมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ก็ยังไม่อาจจะสามารถรับรองได้ว่าพนักงานจะมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นั้นอาจเป็นเพราะมีสาเหตุ

มาจากความต้องการหรือความพึงพอใจต่อบุคคลและองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์และพิจารณาปรับปรุงต่อไป เช่น ปัจจัยจิตใจ (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า) ปัจจัยค่าเงิน (เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา)

พิจารณาตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ อาจเนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้น ความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานลดน้อยลง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญด้วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มสวัสดิการสำหรับผู้มีอายุสูงขึ้นตามช่วงอายุ ด้านการรักษาพยาบาล เพื่อดึงดูดให้พนักงานมีความต้องการปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญด้วยการส่งเสริม สนับสนุนพนักงานต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยอาจให้ทุนการศึกษาเพื่อเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานและนำความรู้กลับมาพัฒนาองค์กร

พิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันสูงขึ้นตามด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพิจารณาการปรับตำแหน่งงานหรือมีคำเรียกขานพิเศษในตำแหน่งพิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงาน รู้สึกมีความสำคัญ

พิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 25,000 บาท โดยอาจให้สวัสดิการหรือเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน เบี้ยก้นดาร์ ค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้านหรือที่อยู่อาศัย เป็นต้น ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องพิจารณาพร้อมกับตำแหน่งงานของพนักงานด้วย

พิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันมากกว่าพนักงานระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี โดยอาจให้สวัสดิการหรือเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้านหรือที่อยู่อาศัย เป็นต้น ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องพิจารณาพร้อมกับตำแหน่งงานของพนักงาน หากพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ก็อาจจะมีค่าตอบแทนเป็นค่าอายุงาน

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานบริษัท ABC ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น ดังนั้น หากมีผู้ที่สนใจในการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวก็ควรที่จะมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามเพื่อค้นหาเหตุผลที่แท้จริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การศึกษาทัศนคติและความผูกพันที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. การศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ได้ตัดสินใจลาออกแล้ว เช่น การสัมภาษณ์พนักงานที่ตัดสินใจลาออกจากงาน (Exit Interview) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้, งานนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ (กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร), สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ชนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง, บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

นิรมล กะการดี (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y, การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปยุตตวิช แก้วล้อม (2562). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง), การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ประเสริฐ อุไร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (กรณีศึกษาบริษัทเอจีซี ออโตโม

- ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด), สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, การค้นคว้าอิสระ,
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ลลิตา จันทร์งาม (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล, การค้นคว้าอิสระ, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา, การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพรรณษา พุ่มพวง (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational
Psychology*. 63 (1990) : 1-8.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the
organization : An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior* 26,
p. 49 - 61.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*.
(1), p. 32 - 40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in
work organization. *Administrative Science Quarterly*.19, pp.533-545.
- Herbiniak, L. And Alutto, A.J. 1972. "Personal and Role – Related Factors in the Development of
Organization Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 17(December) : 555 –
557, 567.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms
in Utopian communities. *American Sociological Review*. 33(1),p. 499 – 517.

- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, (1),p.61-89.
- Mowday, T.R., Porter, W.L. & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York : Academic Press.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Porter, L.M. & Steers, R.M. (1973, September). Organizational work personal factors in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80,p. 151-176.
- Schaufeli, W.B. and A.B. Bakker: 2001, 'Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeidsen Gezondheidspsychologie' [Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology] *Gedrag & Organisatie*, p. 229–253.
- Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 - 75.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.