

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร
Corporate commitment of employees of automotive parts manufacturing companies in
Samut Sakhon Province

นายสุวิทย์ พรมานะประเสริฐ
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwit Pornmanaprasert
MBA In Industrial Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการศึกษา การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในส่วนของผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ด้านของประสบการณ์ในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
3. ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the engagement of employees in the organization of automotive parts manufacturing at Samutsakhon Province, and then objective about factors related with relation. The quantitative data were analyzed using the descriptive statistics of arithmetic by sampling size from questionnaire. The independent study used in collecting the data were group sampling size amount four hundred by sampling size method. This study confirmed earlier reported findings that from concept, theories and research related. For the results of study can be summarized as follows:

1. The sample had identified employees for significance of characteristics find out the engagement different as gender, age, education, responsibility in the departments, and then significant difference of descriptive statistical in level 0.05.
2. Define to aspect of work experience of the employees in good experience level by consider from maximum mean of importance to the organization.
3. Define to jobs description of the employees in good experience level by consider from maximum mean to opportunities with interaction to participate.
4. Define to the engagement with the organization by consider from maximum mean to the organization members.

บทนำ

ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอันล้ำสมัย ส่งผลให้รูปแบบการแข่งขันในโลกธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป การแสวงหาอาวุธใหม่ของผู้ประกอบการเพื่อใช้แข่งขันไม่ใช่เรื่องที่ควรนิ่งนอนใจอีกต่อไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการปรับปรุงองค์กรในหลาย ๆ ด้าน การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งในยุคปัจจุบันข่าวสารต่าง ๆ สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วและความก้าวหน้าในทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในธุรกิจอุตสาหกรรมมีมากขึ้นจะสังเกตได้ว่า อุตสาหกรรมการผลิตที่เน้นแรงงาน (Labor intensive) ทุน (Capital intensive) เปลี่ยนมาเป็นการผลิตหรือเศรษฐกิจที่เน้นความรู้ (Knowledge based economy) หลายองค์กรต่างมีการแข่งขันช่วงชิงแรงงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นการสร้างสมาชิกภายในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นเป็นสิ่งสำคัญในสภาวะเศรษฐกิจที่มีคู่แข่งสูงและการที่รักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยาก

เนื่องจากการแพร่กระจายของข่าวสารและเทคโนโลยีในสมัยนี้ ทำให้คนรู้แหล่งงานและช่องทางแสวงหาความก้าวหน้าจากแหล่งงานอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้น ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีโอกาสที่จะย้ายและเปลี่ยนแปลงงานไปอยู่กับองค์กรอื่นในอัตราที่สูงขึ้น (ชนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 2)

หากมองย้อนกลับไปในช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงจากชีวิตเกษตรกรรมมาสู่ยุคอุตสาหกรรม ปัจจัยพื้นฐานที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดขึ้นได้ ส่วนมากจะเป็นปัจจัยที่เป็นตัวเงิน หากแต่เมื่อนักพฤติกรรมศาสตร์ นักจิตวิทยา นักสังคมศาสตร์ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถ และการเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงานของพนักงาน ก็ทำให้แนวความคิดในการหลอกล่อใจเพื่อให้คนทุ่มเทและทำงานให้กับองค์กรหันมาให้ความสนใจในเรื่องของจิตใจ และความต้องการระดับต่าง ๆ ของคนมากขึ้นแทนที่จะสนใจในเรื่องของการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรการขาดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงการขาดขวัญและกำลังใจรวมถึงขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร(Whithey & Cooper 1989, pp. 521-539อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554) กล่าวว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรจนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงานคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน และส่งผลในการทำลายขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้และต้นทุนสุดท้ายคือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้ที่เราต้องสูญเสียไปกับพนักงานที่ลาออกหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กร ร้องขอเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานแล้ว บุคคลก็สามารถทุ่มเทเวลาพลังความสามารถที่มีอยู่ให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีศูนย์กลางและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Streets, 1984อ้างถึงใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2537)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางานและการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของพนักงานในองค์กรได้แล้ว พนักงานก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนเองและในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานการวิจัย

- 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน
- 2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซึ่งประชากรศาสตร์ที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเก็บข้อมูลที่สำนักงานใหญ่ของบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จัดเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนเมษายน – กรกฎาคม 2564 โดยในการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับในส่วนของประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร องค์กรมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับในส่วนของลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร องค์กรมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกายกำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1 ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

2 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ จำแนกตาม เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3 ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีในอนาคตต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนความหมายของความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีกำหนดความหมายตามมุมมองของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

สเตียร์ ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็

พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆด้าน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึง ความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กร

3) ผลของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น

2) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะได้เรียนรู้และรับทราบเมื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน

ประสบการณ์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร ประสบการณ์ในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร สมาชิกจะรับรู้ว่าจะไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กรและ องค์กรต้องการให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมีสูงขึ้น ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าสิ่งที่ สมาชิกได้รับจากองค์กรเป็นไปตามความคาดหวังของเขา ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้

การตอบสนองตามความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็พบว่า จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้ทั้งในประเด็นของโอกาสในการหางานใหม่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีโอกาสมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกโดยเฉพาะทางเลือกที่มีเงื่อนไขที่น่าสนใจก็จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนสภาพการทำงานและลักษณะการดูแลพนักงานขององค์กรการที่พนักงานได้รู้ว่าองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่ชัดเจน และยุติธรรม เช่น บุคคลที่มีความพึงพอใจในวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาของตนเอง หรือมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของการดูแลพนักงานขององค์กรเช่น การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ ถ้าเขารับรู้ว่าองค์กรทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมากมายในการที่จะเอื้อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และทำให้เขาเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (อนันต์ชัยคงจันทร์, 2529, หน้า 38)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไรความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นิยม สีสวรรณ (2544, หน้า 41) กล่าวถึง ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น งานที่ให้ผลบวกลับ งานที่ให้ความเป็นอิสระ งานที่ทำหาย งานที่มีความเด่นชัด และงานที่มีความสำคัญจะส่งผลให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ลักษณะขององค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร เหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระในส่วนของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรอิสระในส่วนของประสบการณ์ในงาน ได้แก่
 - 2.1 ความสำคัญของตนต่อองค์กร
 - 2.2 ความพึงพอใจขององค์กร
 - 2.3 องค์กรมีชื่อเสียง
 - 2.4 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

3. ตัวแปรอิสระในส่วนของลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระ

ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ตัวแปรตาม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

- ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ความเสียสละเพื่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัย (Population) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่เป็นพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชั้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร ตามรายชื่อบริษัทที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 22 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,518 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 พฤษภาคม 2564 กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2564)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชั้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครโดยใช้วิธีการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน ประคอง กระณสูตร, 2542)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

n = จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (.05)

ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ

ได้ .05 แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,518}{1 + 1,518 (0.05)^2}$$

$$n = 1518 / 4.795 = 316.58 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย คือ 316 คน ดังนั้น เพื่อป้องกันการผิดพลาดและความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานจึงเพิ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อใส่ลงในโปรแกรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนประสมการณในงานและส่วนของลักษณะงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสมการณในการทำงานโดยการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square test) โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีเพศชายคิดเป็นร้อยละ 74.3 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 25.8 มีอายุ 30-40 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาอายุ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.5 โดยรวม 2 ช่วงอายุนี้คิดเป็นร้อยละ 72.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีสัดส่วนหน่วยงานฝ่ายสำนักงานมากกว่าฝ่ายผลิต โดยมีฝ่ายสำนักงานคิดเป็นร้อยละ 64.0 และฝ่ายผลิตคิดเป็นร้อยละ 36.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 22.5 เมื่อรวม 2 ระดับการศึกษานี้คิดเป็นร้อยละ 93 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา คือ สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 46.5 เมื่อรวม 2 สถานภาพนี้คิดเป็นร้อยละ 93.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.0 เมื่อรวม 2 ส่วนนี้คิดเป็นร้อยละ 66.8 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา คือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 เมื่อรวม 2 ส่วนนี้คิดเป็นร้อยละ 69.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ระดับประสมการณในงาน

ประสมการณในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ มีทั้ง 4 ด้าน คือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร, ความพึงพอใจขององค์กร, องค์กรมีชื่อเสียงและความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า

ประสบการณ์ในงานรวมอยู่ในระดับที่ดีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านองค์กรมีชื่อเสียง ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและด้านความพึงพอใจขององค์กรอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95, 3.93, 3.85 และ 3.61 ตามลำดับ

ระดับลักษณะงาน

ระดับลักษณะงานมีทั้ง 3 ด้าน คือ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน, ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนของลักษณะงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับที่ดีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าด้านความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 , 3.91 และ 4.04 ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80, 3.80, 3.98, 3.81 และ 3.84 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 , 2 และ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.4 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.5 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.6 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1.7 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ความสำคัญของตนต่อองค์การแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ความพึงพอใจขององค์การ แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ องค์การมีชื่อเสียงแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2.4 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.2 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3.3 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ มีโอกาสปฏิสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุ 30-40 ปี หน่วยงานฝ่ายสำนักงาน ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด สถานภาพสมรสมากที่สุดโดยมีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ นางสาวเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ส่วนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วน

อุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วิติมา หลักทอง(2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงาน ที่สังกัด ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในความคิดเห็นของผู้วิจัยหน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายสำนักงานกับฝ่ายผลิตที่เป็นผู้คุมเครื่อง, ช่างคนงาน, ผู้ปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับฝ่ายสำนักงาน เพราะพนักงานฝ่ายผลิตมีจำนวนการเข้าทำงานและการลาออกหรือเลิกจ้างมากกว่าฝ่ายสำนักงาน

ด้านของประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) ในด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานต้องการให้องค์กรเห็นงานที่ตนได้ทำเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิติมา หลักทอง(2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นสูงสุดในเรื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และมีความสามัคคีเกิดขึ้นในหน่วยงานจึงนำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี

ด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจึงนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ไม่ยากนักและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทำให้ไม่เกิดความเครียดจากการทำงานมาก ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรตามมาเอง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วิติมา หลักทอง(2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.98) อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ต้องการลาออกจากองค์กร เนื่องจากได้รายได้สม่ำเสมอและส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้จ่ายทุกงวด เช่น ค่าบ้าน ค่ารถ เป็นต้น ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 สูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องสนับสนุนด้านงบประมาณในการ สร้างสรรค์ผลงานของพนักงานอย่างเต็มที่ พนักงานก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น
3. องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การวัดผลในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่ ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากกลุ่มตัวอย่างขององค์กรในจังหวัดสมุทรสาคร แต่ยังไม่ค่อยพบการทำวิจัยในเขตกรุงเทพและปริมณฑลซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจมีความแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรสาคร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างเขตกรุงเทพและปริมณฑลเพื่อหาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เหมาะสมในบริบทของเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล ทำให้มีข้อมูลของกลุ่มผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องมือแพทย์ และสุขภาพเพื่อเข้ากับสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคโควิด 19

ประโยชน์ที่ได้รับ (Contribution)

ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ และได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวมถึงผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีในอนาคตต่อไป

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต (Limitations and Future Research)

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้คือ ความยากในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามซึ่งอยู่ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด 19 จึงต้องทำแบบสอบถามลงใน Google Form ส่วนของการนำเอกสารที่ปริ้นมาแล้วใช้ปากกาในการทำแบบสอบถามคงไม่สะดวก

ส่วนงานวิจัยในอนาคตมีดังนี้

1. ควรวิจัยในกลุ่มพนักงานในรูปของตำแหน่งงานเพิ่มเติมเนื่องจากตำแหน่งน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประชากรกลุ่มอื่นที่เป็นลักษณะคล้ายกัน เช่น กลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์ (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาการประปานครหลวง. การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ปกภณ จันทศาสตร์(2557) . ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ลลิตา จันทรงาม(2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วฐุ สวานานนท์ (2560) . ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิษณุ แจงขา, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561).การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน). สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี.(2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร . การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สมจิตร์ จันท์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) . สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุพิชฌาย์ ลี้มตระกูลไทย ,วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) . คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร
ผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โสสมัยสิริ มุลทองทิพย์ (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา .
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยศิลปากร