

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด

Organization commitment of employee in Thai-Lysaght Company Limited

นางสาวเยาวเรศ สุวรรณเขต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Yaowares Suwannakhet

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงานของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ฝ่ายงานที่สังกัดเป็นฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง / ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมคุณภาพสินค้า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

มี 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=3.73$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=3.69$) ส่วนด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.33$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.13$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความผูกพัน

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the organization commitment between of employee and Thai-Lysaght Company Limited and (2) to study the factors that affecting the organization commitment between employee and company which classifying by gender, age, working position, department and employee's working age. The number of employees at Thai-Lysaght Company limited is 104 employees. The research tool was frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way ANOVA analysis

The result which classifies into difference variable and it was showed that there were more male respondents than female in this study which are 76 employees as equal to 73.1 percent. For the age is between 40-50 years old as equal to 35.8 percent. For the marital status is 71 employees as 68.3 percent. The position to work as an employee is 74 people as equal to 71.2 percent. The department that are the most respondents for the research is production and maintenance department which is 77 people or equal to 74 percent. Lastly, for the working age is below five years which about 50 people as equal to 48.1 percent.

The result found that the overall level of organizational commitment was at a high level ($\bar{X}=3.56$) of organizational commitment of employees at Thai-Lysaght Co., Ltd. When considering each aspect, it was found that aspect with the high level has 3 aspects : Confidence and acceptance of the organization's goal ($\bar{X}=3.90$), The loyalty of the organization ($\bar{X}=3.73$), For the willingness and dedication to work for organization ($\bar{X}=3.69$). The aspect that has a moderate level of commitment to the organization has 2 aspects : Pride of being part of organization ($\bar{X}=3.33$) and on need to maintain membership of the organization ($\bar{X}=3.13$) respectively

Assessment test of employee of Thai-Lysaght Company Limited with the difference in gender, age, status, working position, status, department and employee working age will have different ties to the organization. It was found that the different of gender, age, working position, department and working age there will be statistically

different of employee and organization commitment at statistically significant difference of 0.05. As for the difference of the employee status will not have difference in organization committee with the organization

Keywords : Organizational commitment, Commitment

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร นโยบาย โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะมีปัจจัย หลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ขณะเดียวกันพนักงานก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามหน้าที่ความรับผิดชอบและตามเป้าหมายของ องค์กร เมื่อองค์กรและพนักงานต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาพนักงานที่มี คุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็น สิ่งสำคัญเพราะความผูกพันเป็นตัวสวนความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลต่อและขับเคลื่อนผลประกอบการของธุรกิจ ไม่เป็นที่น่าแปลกใจที่ ประเด็นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้ เป็นตัวชี้วัดด้านกำลังคนที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารเป็นกังวลกัน หากผู้บริหาร ดำเนินตามแนวทางที่ถูกต้อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีประโยชน์มากกว่าเพียงแค่ตัวชี้วัดด้านกำลังคน ผู้บริหารสามารถใช้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการยกระดับผลการปฏิบัติงานและ ผลักดันการปรับปรุงที่ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพัน น้อยลง ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น และลาออกจากงานซึ่งจะเป็นผลเสียแก่องค์กรในที่สุด ผลเสียโดยรวมต่อองค์กรคือ ทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และหากองค์กร เพิกเฉยต่อการลาออกอาจจะเกิดปัญหาขึ้นอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพคือการ ต้องหาวิธีการทำให้พนักงานมีความรักในองค์กร ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะ ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลขององค์กร หมายความว่าหาก บุคคลในองค์กรใดมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรนั้นด้วย ประสิทธิภาพเปรียบเสมือน ภาพความสำเร็จขององค์กร

บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 เป็นผู้ผลิตผงสังกะสีออกไซด์แห่งแรกของประเทศไทย ภายใต้ชื่อผลิตภัณฑ์ เตาเผา และเปลี่ยนชื่อผลิตภัณฑ์อีกครั้งในปี พ.ศ. 2554 ภายใต้ชื่อ Zinc Oxide ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบัน บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด อยู่ภายใต้เครือบริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทำการลงทุนในกลุ่มธุรกิจที่มีศักยภาพ หลากหลายสิ่งสำคัญที่บริษัทไทย-ไลซาท จำกัด มุ่งเน้นคือ การพัฒนาที่มงานที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการบริการด้วยหัวใจ พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรแก่พนักงานให้ทำงานด้วยความใส่ใจ เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจ และสร้างความเชื่อมั่น

ไว้วางใจเพื่อความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานสูง การที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการทำงานพนักงานภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้พนักงานดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด

สมมุติฐานการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. ตำแหน่งในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. ฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. อายุในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน

2. ปัจจัยที่แสดงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด จำนวนทั้งหมด 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2564) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 104 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ เก็บข้อมูลที่บริษัทไทย-ไลซาท จำกัด สวนอุตสาหกรรมโรจนะ 3 พระนครศรีอยุธยา

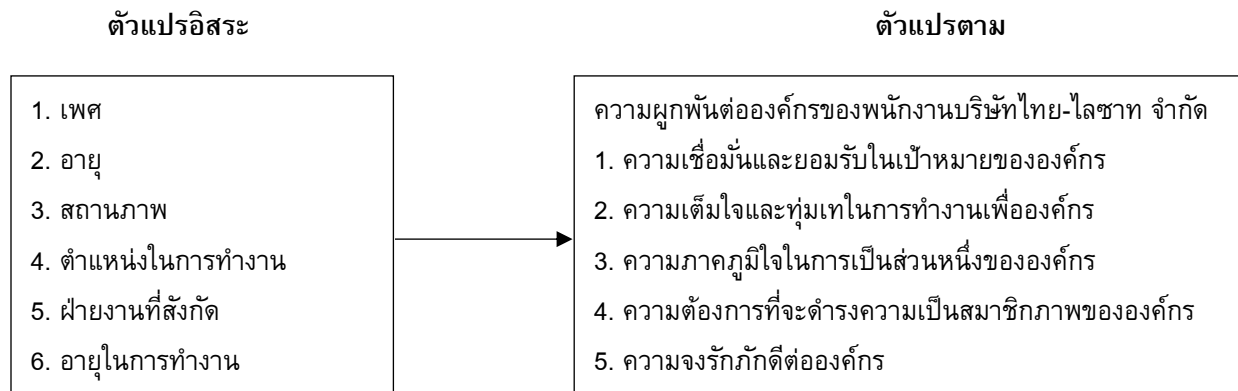
ขอบเขตด้านระยะเวลาเก็บข้อมูล ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2-18 กรกฎาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ซาญูฉี บุษุม (2553) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

Lyman w. Porter (อ้างถึงใน ฌีววรรณ แก้วมณี, 2556, หน้า 56) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการ จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา อุตสาหกรรมและการจัดการชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยโอเรกอน และพอล วี เบาเลียน (Paul V. Boulian) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์การ จากมหาวิทยาลัยเยล นำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์การ โดยมีความเชื่อว่าองค์การเป็นสถานที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมถึงความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ตลอดจนมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกคนอื่นๆในองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกและถึงแม้จะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานใหม่

Richard I. Mowday (อ้างถึงใน ฌีววรรณ แก้วมณี, 2556, หน้า 54) ศาสตราจารย์ด้านพฤติกรรมองค์การ จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers) ศาสตราจารย์ด้าน จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการจัดการชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยโอเรกอน และพอลเตอร์ (Lyman W. Porter) ศาสตราจารย์ด้านการจัดการ จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย อธิบายถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมี ความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าหากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกคนอื่น และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความ

สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรกนก เจริญสุข (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท มิราเคิลเฮลท์ แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 54 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที การทดสอบเอฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุวิรดา อนันตสิน และสุตาภรณ์ อรุณดี (2559) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลของบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด

บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 เป็นผู้ผลิตผงสังกะสีออกไซด์แห่งแรกของประเทศไทย ภายใต้ชื่อผลิตภัณฑ์ “เตาเผา” บริษัทฯ เติบโตอย่างแข็งแกร่งในฐานะเบอร์หนึ่งของประเทศไทยตลอดมา และเปลี่ยนชื่อผลิตภัณฑ์อีกครั้งในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งใช้มาจนถึงปัจจุบันภายใต้ชื่อ Zinc Oxide ปัจจุบันบริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด อยู่ภายใต้เครือบริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งทำการลงทุนในกลุ่มธุรกิจที่มีศักยภาพหลากหลาย เพียบพร้อมรองรับการเติบโตที่ก้าวหน้าอย่างไร้ขีดจำกัด

ด้านทีมงาน สิ่งสำคัญที่บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด มุ่งเน้นเสมอมา คือ การพัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพควบคู่ไปกับการบริการด้วยหัวใจพร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรแก่พนักงานให้ทำงานด้วยความใส่ใจ เต็มไปด้วยแรงบันดาลใจ และสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจเพื่อความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้าทุกท่าน

กิจกรรมเพื่อสังคม บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด ส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคมในหลากหลายด้าน อาทิ การศึกษาการสร้างโอกาสในสายงานอาชีพไปพร้อมกับการดูแลสังคมให้เติบโตอย่างยั่งยืน การช่วยเหลือด้านการศึกษามอบอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มอบทุนการศึกษา ร่วมช่วยเหลืออาหารกลางวัน ปรับปรุงสถานศึกษาทาสีซ่อมแซมอาคารเรียน จัดซื้ออุปกรณ์การเรียนและโต๊ะเก้าอี้

การพัฒนาชุมชนบริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด มีนโยบายพัฒนาชุมชนทั้งบริเวณใกล้เคียงกับโรงงานที่ตั้ง และในที่ยังห่างไกลเจริญทั่วเมืองไทยให้มีความแข็งแกร่งสามารถพึ่งพาตนเองได้ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ เพิ่มความสามารถและมอบโอกาสด้านอาชีพให้แก่โรงเรียน และชุมชน

การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน บริษัท ไทย-ไลซาท จำกัด ดำเนินกิจกรรมเพื่อความยั่งยืนของสังคม เช่น มีส่วนร่วมในโครงการธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม และรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน และส่งเสริมให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย สุขภาพแข็งแรงพร้อมเติบโตด้วยกันอย่างยั่งยืน

ในปี พ.ศ. 2561 บริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values) 5 ด้าน ประกอบด้วย

Inspiring	คือ เป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจของตนเองและผู้อื่น
Caring	คือ ใส่ใจและห่วงใยด้วยความจริงใจ
Proactive	คือ รับผิดชอบต่อหน้าที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
Collaboration	คือ สนับสนุนความร่วมมือ เพื่อผลักดันสู่เป้าหมาย
Reliable	คือ สร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจ

เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลโดยรอบ บริษัทจัดให้มีการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้างานสู่พนักงานทุกระดับผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้ชื่อโครงการ “GIVEWE5” เพื่อกระตุ้นบุคลากรของกลุ่มบริษัทให้รับรู้เข้าใจซึมซับค่านิยมหลักขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นหนึ่งในแผนงานการพัฒนาที่ยั่งยืนของกลุ่มบริษัทที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและจิตใจที่ดีความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในการร่วมงานกับองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายการเติบโตทางธุรกิจภายใต้จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามออนไลน์ตั้งแต่วันที่ 2 - 18 กรกฎาคม 2564 ในการเก็บข้อมูลจนครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 104 ชุด
2. นำข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มี 5 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร จากแบบสอบถามวัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งข้อคำถามมี 5 ระดับ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

แบบสอบถามวัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีการกำหนดระดับให้เลือกตอบ 5 ระดับ มีระดับการวัดดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น	4
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น	1

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้เท่าๆ กัน โดยใช้สูตรดังนี้

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

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างนี้ เป็นเพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 มีอายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ฝ่ายงานที่สังกัดเป็นฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง / ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมคุณภาพสินค้า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

2. ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มี 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=3.73$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=3.69$) ส่วนด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.33$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=3.13$) ตามลำดับ

2.2 ระดับความผูกพัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- เพศ เพศชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$)

เพศหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$)

- อายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$)

30-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$)

40-50 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$)

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$)

- สถานภาพ โสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.49$)

สมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$)

แยกกันอยู่ / หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$)

- ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$)

เจ้าหน้าที่ / เจ้าหน้าที่อาวุโส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$)

ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$)

- ฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง / ฝ่ายตรวจสอบและควบคุมคุณภาพสินค้า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$)

ฝ่ายการตลาดและขาย / ฝ่ายการจัดการสินค้า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$)

ส่วนกลางฝ่ายบริหาร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$)

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$)

5-15 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$)

มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่งในการทำงาน ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มี สถานภาพที่ แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยได้รวบรวมผลรวมของค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ไว้ในตารางหน้า 12-13 เพื่อความสะดวกในการอ่านและทำความเข้าใจ

ตารางแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร		ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร		ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		ด้านความเต็มใจที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร		ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม	
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. เพศ			ไม่		แตกต่างกัน		แตกต่างกัน		ไม่		แตกต่างกัน		แตกต่างกัน
ชาย	76	3.83	มาก	3.51	มาก	3.18	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.62	มาก	3.44	มาก
หญิง	28	4.12	มาก	4.17	มาก	3.72	มาก	3.29	ปานกลาง	4.01	มาก	3.86	มาก
2. อายุ			ไม่		แตกต่างกัน		ไม่		แตกต่างกัน		ไม่		แตกต่างกัน
ต่ำกว่า 30 ปี	16	3.90	มาก	3.43	มาก	3.02	ปานกลาง	2.55	น้อย	3.55	มาก	3.29	ปานกลาง
30-40 ปี	30	3.96	มาก	3.64	มาก	3.40	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	3.67	มาก	3.50	มาก
40-50 ปี	40	3.87	มาก	3.59	มาก	3.28	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.68	มาก	3.50	มาก
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	18	3.91	มาก	4.23	มาก	3.61	มาก	4.21	มาก	4.07	มาก	4.01	มาก
3. สถานภาพ			ไม่		แตกต่างกัน		ไม่		แตกต่างกัน		ไม่		ไม่
โสด	31	4.04	มาก	3.61	มาก	3.24	ปานกลาง	2.90	แตกต่างกัน	3.66	มาก	3.49	มาก
สมรส	71	3.84	มาก	3.70	มาก	3.35	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.74	มาก	3.57	มาก
แยกกันอยู่ / หย่าร้าง	2	4.00	มาก	4.50	มาก	3.88	มาก	4.00	มาก	4.30	มาก	4.14	มาก

ตารางแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทใน การทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับใน เป้าหมายของ องค์กร		ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อองค์กร		ด้านความภาคภูมิใจในการ เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร		ด้านความต้องการ ที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร		ด้านความ จงรักภักดีต่อ องค์กร		รวม	
		ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
4. ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน													
พนักงาน	74	3.88	ไม่	3.43	แปรผล	3.16	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง	3.62	มาก	3.40	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ / เจ้าหน้าที่อาวุโส	22	3.77	แตกต่างกัน	4.16	มาก	3.40	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.71	มาก	3.65	มาก
ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	8	4.50	มากที่สุด	4.83	มาก	4.75	มาก	4.59	มาก	4.78	มาก	4.69	มาก
5. ฝ่ายงานที่สังกัด													
ฝ่ายผลิตและซ่อมบำรุง / ฝ่ายตรวจสอบและควบคุม คุณภาพสินค้า	77	3.89	มาก	3.62	มาก	3.22	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.70	มาก	3.52	มาก
ฝ่ายการตลาดและขาย / ฝ่ายการจัดการสินค้า	16	3.54	มาก	3.46	มาก	3.45	มาก	2.75	ปานกลาง	3.55	มาก	3.35	ปานกลาง
ส่วนกลางฝ่ายบริหาร	11	4.52	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด	3.89	มาก	3.59	มาก	4.13	มาก	4.13	มาก
6. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในองค์กร													
ต่ำกว่า 5 ปี	50	3.87	มาก	3.46	มาก	3.17	ปานกลาง	2.56	น้อย	3.50	มาก	3.31	ปานกลาง
5-15 ปี	36	3.85	มาก	3.72	มาก	3.42	มาก	3.33	ปานกลาง	3.86	มาก	3.63	มาก
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	18	4.09	มาก	4.27	มาก	3.61	มาก	4.31	มากที่สุด	4.10	มาก	4.08	มาก
รวม	104	3.90	มาก	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.73	มาก	3.56	มาก

อภิปรายผลการศึกษา

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) มีความเต็มใจค่อนข้างน้อยที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะ ร่วมถวายเทียนพรรษาสืบสานประเพณีไทย ร่วมกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) มีความคิดที่จะลาออก หากองค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน ความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง

เพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด เพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของเพศชายส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตที่ต้องทำงานกับความร้อนในสายการผลิต ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร สังขชาติ, ชันทอง ใจดี และวันจักร น้อยจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา พบว่า กำลังพล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดย เพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของเพศชายมีความหลากหลาย จะเน้นงานในด้านภาคสนามที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเพศหญิงจะเน้นงานด้านมวลชนสัมพันธ์ เน้นการพบปะประชาชนเป็นส่วนใหญ่ เมื่อปฏิบัติงานไปสักระยะหนึ่ง ธรรมชาติของมนุษย์หากทำสิ่งใดซ้ำไปมา จะเกิดความเบื่อหน่าย และจะแสวงหาหนทางอื่นเพื่อเจอกับความท้าทายใหม่

อายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า อายุต่ำกว่า 30 ปี มีต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ คีรีเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียน ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจาก ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ส่วน ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจาก ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันมากกว่าครูและบุคลากรที่อายุน้อย อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานที่นานจึงทำให้ผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มีสถานะภาพ โสด สมรส และแยกกันอยู่ / หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบัน

พัฒนาองค์กรชุมชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสชมมตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีสถานภาพโสด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างระหว่างสถานภาพมีจำนวนใกล้เคียงกัน จึงมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งในการทำงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งอื่น ๆ ชำนาญการ, ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.21 รองลงมาตำแหน่งผู้จัดการภาค, ผู้จัดการสำนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.13

ฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่สังกัดส่วนกลางฝ่ายบริหารมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านเอกสารการสนับสนุนการทำงานในส่วนอื่น ซึ่งเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน ใช้ประสบการณ์ในการทำงาน

อายุในการทำงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในสถาบันต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.90 รองลงมาระยะเวลาที่ทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.89 และระยะเวลาที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 0 - 5 ปี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เกิดแรงกระตุ้นให้อยากคงอยู่กับองค์กร ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและไม่ใช่งานที่จะปรับปรุงองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานด้วยกัน ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับการทำงานที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับพนักงานเท่าที่จะทำได้ และให้ความสนใจดูแล

พนักงานที่เกษียณอายุแล้ว จะทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี พนักงานมีความรู้สึก ว่าองค์กรยังดูแลเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งเป็นการจูงใจให้พนักงานคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็น พนักงาน ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรจัดให้มีการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกันทั้ง องค์กร เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการสืบสานประเพณีไทย กิจกรรมเพื่อ สังคม พัฒนาชุมชน กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของคนในองค์กร เช่น การจัดกีฬาสัมพันธ์ของพนักงานทั้งองค์กร เพื่อ เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย-ไลซาท จำกัด
3. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในงานวิจัย

ช่วงเวลางานของพนักงานฝ่ายผลิต แบ่งออกเป็น 3 กะ ทำให้ระยะเวลาในการกรอกแบบสอบถามใช้เวลา หลายวันกว่าจะแล้วเสร็จ เนื่องจากผู้วิจัยต้องอธิบาย และทำความเข้าใจกับพนักงานก่อนการทำแบบสอบถาม

งานวิจัยในอนาคต

1. ควรทำการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม ในเรื่องของรายได้ต่อเดือน สวัสดิการ กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ผู้วิจัยคิดว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรทำการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรกนก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลธ์แคร์ จำกัด และบริษัทใน เครือ. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กัลยกร สังขชาติ, ชันทอง ใจดี และ วันจักร น้อยจันทร์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพล กรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประตู อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา. Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.

ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐวรรณ แก้วมณี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

- ประจำในศูนย์แห่งหนึ่งขององค์กร การบินในประเทศไทย. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ แห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- สุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการ ประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) : วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี: ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.