

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด)

Level of Employee Engagement (Case Study of Poomjai Engineering Co., Ltd.)

นางสาว สกุลรัตน์ เผือกงาม

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Sakulrat Phuedngam

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 55 คน คิดเป็น 50.9% เพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็น 49.1% โดยประชากรส่วนใหญ่มีปัจจัยทางด้านอายุอยู่ที่ช่วง ต่ำกว่า 30 ปี อยู่ที่ 44 คน คิดเป็น 40.7 % รองลงมาด้วยช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น 33.3% ปัจจัยทางด้านสถานภาพ ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสดจำนวน 63 คน คิดเป็น 58.3% ของทั้งหมด ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) / ปวส. จำนวน 47 คนคิดเป็น 43.5% ของทั้งหมด รองลงมาคือ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็น 31.5% ปัจจัยทางด้านระยะเวลาการทำงานมีประชากรส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในช่วง 1 ปี – 5 ปี เป็นจำนวน 51 คน คิดเป็น 47.2 % ของทั้งหมด รองลงมาคือ ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น 26.9%

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานทั้งหมด มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพยายาม ทุ่่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาเป็น ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.90$)

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ระดับความผูกพัน, ความผูกพัน

ABSTRACT

The Objective of this research are (1) to study the level of organizational commitment of employees; a case study of Poomjai Engineering Company Limited; (2) to find the relationship between personal factors of employees; a case study of Poomjai Engineering Company Limited and the level of engagement to the organization. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in the analysis are frequency distribution, percentage, mean ($\bar{X}$), standard deviation (SD), t-test. (t-test) and one-way ANOVA analysis.

The results of the research can be summarized as follows: 1. Most of this sample group were 55 females, representing 50.9%, 53 males, representing 49.1%. Most of the population had age factors under 30 years old. 44 people accounted for 40.7%, followed by the age range of 31-40 years, 36 people, representing 33.3%. Most of the population factors were single, 63 people accounted for 58.3% of the total. Most of the population graduated from high school (M.6) / Vocational Certificate of 47 people, representing 43.5% of the total, followed by graduated with a bachelor's degree or higher, 34 people accounted for 31.5%. The factor of working period is that most of the population are working in the range of 1 – 5 years, of which 51 people accounted for 47.2% of the total, followed by 29 people who have worked for more than 10 years, representing 26.9%.

2. The overall level of organizational commitment of all employees had a high level of commitment ($\bar{X} = 4.10$), and when considering each aspect, it was found that in terms of effort, dedication and sacrifice for the organization with the highest mean ($\bar{X} = 4.29$), followed by confidence and acceptance of goals and organizational values ($\bar{X} = 4.08$), and the aspect with the least mean was the need for membership of the organization ($\bar{X} = 3.90$).

3. The results of the hypothesis test to find the relationship between the personal factors of employees, a case study of Poomjai Engineering Company Limited and the level of commitment to the organization, are that employees with gender, status, and different educational levels have no different level of commitment to the organization while the employees with different ages and lengths of service significantly have the different level at 0.05 level.

Keywords: Employee Engagement, Level of Engagement, Engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนภาคราชการและในส่วนรัฐวิสาหกิจ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของบุคลากรในองค์กร การที่บุคคลจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ความสุขกาย ความสบายใจ

ในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป และความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (สรัญญา จันทรวงทอง, 2546 : 14-15) และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดของความเต็มใจของพนักงานในการทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดอัตราการลาออก ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง หากบุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรก็จะเพิ่มผลผลิต และสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ (อลิสสา สุขปีติ, 2548 : 11)

เนื่องด้วย บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด ต้องการสร้างนโยบายการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีวัตถุประสงค์ที่มีคุณภาพ เข้าถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร และส่งผลให้องค์กรดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จ รวมถึงต้องการให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการบริหารจัดการที่ดี และเหมาะสม โดยมีการบริหารด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และที่สำคัญคือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร ซึ่ง บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีการส่งเสริมด้านความสัมพันธ์และความผูกพัน รวมถึงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การสัมมนาประจำปีของบริษัท กิจกรรมตามเทศกาล (ปีใหม่, สงกรานต์ การถวายเทียนพรรษา) การประชุมต่างๆ ทั้งในระดับผู้บริหารและการประชุมภายในหน่วยงาน รวมถึงกิจกรรมที่ถูกขับเคลื่อนผ่านกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร (Knowledge Management :

KM) ซึ่งการบริหารด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กรนี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกยึดมั่น ยอมรับต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการ และเป็นบริษัทที่มีการบริหารงานที่ประสิทธิผลมากที่สุด

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง ในประเด็นการศึกษาดังนี้

1. ปัญหาด้านการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ คีร์วอร์ธ เฮอร์ตัน (2553) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากร และช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา สังคม และวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิด และความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน Kotler (2000) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลจะพบว่า ในการดำเนินการทางด้านการตลาดนั้น จะมีปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ขนาดของครอบครัว และลักษณะที่พิกอาศัย Belch & Belch (2005) ได้ศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรมการตัดสินใจและอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึง และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2.ปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของอวลีย์ เอื้อวิศาล-วรวงศ์ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียต้ายที่จะต้องจากองค์กรไป ชะรินยา หล้าสุวรรณ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการที่บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พิเศษฐ์ มอญไพบ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และสมจิตรจันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) จากประเด็นปัญหา และเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานการวิจัย

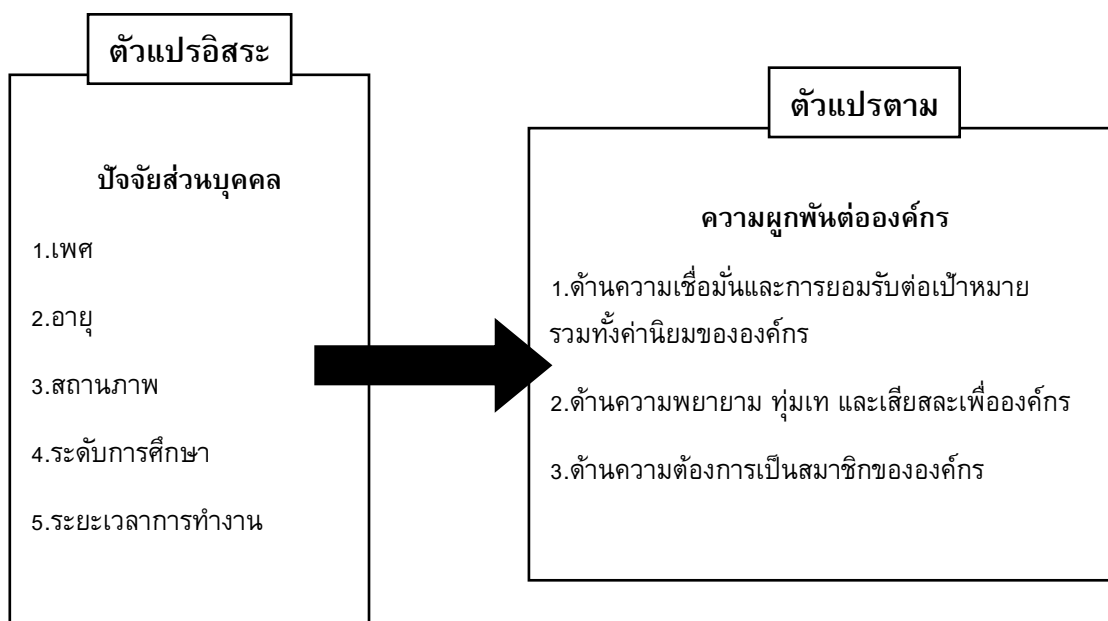
- สมมุติฐานที่ 1 เพศ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 อายุ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 3 สถานภาพ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 5 ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 108 คน
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 5 (0.05)
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 1.) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
 - 2.) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 ด้านความพยายาม ท่วมเท และเสียสละเพื่อองค์กร
 - 2.3 ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวความคิดการวิจัย

ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยมขององค์กร วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนที่ได้รับอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Spector (1997 สุนทร พิกุลหอม, 2555, หน้า 7-8) ได้เสนอและอ้างอิงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเขาไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มว่าจะทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเขาได้พิจารณาแล้วว่าถ้าหากจะต้องออกจากองค์กรไป เขาจะต้องสูญเสียต้นทุนซึ่งเกิดจากแรงกาย แรงใจ ที่เคยได้สร้างไว้ในขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง การที่เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการที่จะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือบุคคลที่รู้สึกว่าจะเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อส่งให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

รายละเอียดของแหล่งข้อมูล บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด

บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2544 ด้วยจุดประสงค์หลัก ในการประกอบธุรกิจประเภทงานบริการ สนับสนุน กระบวนการผลิต ในด้านอุตสาหกรรม ทางด้านวิศวกรรม เทคโนโลยี การผลิตเครื่องจักรกลอัตโนมัติ งานด้านการประกอบ และงานควบคุมคุณภาพ อุปกรณ์จับยึดชิ้นส่วนแม่พิมพ์ และชิ้นส่วนการผลิตอุปกรณ์หรือวัสดุ สำหรับงาน กลึง กัด ตัด เจียรไนเยาะขัด และทำเกลียว รวมถึงงานโครงสร้าง และงาน ตัดพับ เชื่อม ทำสี บริษัทเราพร้อมที่จะสนับสนุน ปรับปรุง เพิ่มเติม แก้ปัญหา และพัฒนาระบบสายงานการผลิตของท่าน ด้วยเทคโนโลยี และทีมงานที่มีคุณภาพ ออกแบบทั้งด้านระบบไฟฟ้า และ แมคคานิค โปรแกรมเมอร์ เขียนแบบ ผลิตชิ้นงานตามแบบ ประกอบ ติดตั้ง ทดสอบการทำงาน และฝึกอบรม การซ่อมบำรุง และการใช้งานเครื่องจักรกลอัตโนมัติ รวมถึงบริการหลังการขาย โดยทีมงานมืออาชีพ และเครื่องมือที่ทันสมัย

ปัจจุบัน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตมากกว่า 30 เครื่อง และเครื่องฉีดพลาสติกสำหรับการผลิตมากกว่า 10 เครื่อง ประกอบธุรกิจแบบครบวงจร สำหรับการออกแบบ การพัฒนา และการผลิต และการติดตั้ง รวมถึงรับทำแม่พิมพ์โลหะ ออกแบบผลิตภัณฑ์โลหะ และออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ใช้กับคอมพิวเตอร์ ประกอบการค้า ตรวจสอบ ซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งอะไหล่และชิ้นส่วน บริการซ่อมแซม บำรุงรักษา ตรวจสอบ ในหมวดธุรกิจการผลิตเครื่องจักรที่ใช้ในการขึ้นรูปโลหะ ให้บริการโดยแบ่งเป็น

MACHINING PART ให้บริการด้านการออกแบบ ผลิต และติดตั้ง ชิ้นส่วน-อุปกรณ์ของเครื่องจักร และอุปกรณ์จับยึดประกอบชิ้นงาน (Jig & Fixture) ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น ยานยนต์ อาหาร อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ด้วยเครื่องจักรเครื่อง CNC แมชชีนนิ่งเซ็นเตอร์, เครื่องเจียร, เครื่องกัด CNC, เครื่องกลึง CNC, เครื่อง Wire Cut และ EDM, เครื่องตัดเลเซอร์, เชื่อม และ ประกอบชิ้นงาน

AUTOMATION MACHINE ให้บริการออกแบบ ผลิต และติดตั้ง เครื่องจักรกลอัตโนมัติ เพื่อปรับปรุง หรือเพิ่มเติมสายงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม ตามความต้องการของลูกค้า เพื่อความรวดเร็ว ปลอดภัย และลดต้นทุนในการผลิต

PLASTIC INJECTION ให้บริการออกแบบแม่พิมพ์โดยใช้ซอฟต์แวร์ที่มีเทคโนโลยีสูง การขึ้นรูปแม่พิมพ์ด้วยเครื่องจักรทันสมัย รวมถึงให้งานขึ้นรูปชิ้นงานด้วยการบวนการฉีดพลาสติก ตามความต้องการของลูกค้า ผลิตชิ้นงานพลาสติกสำหรับงานอุตสาหกรรมในด้านต่างๆ เช่น งานอิเล็กทรอนิกส์ งานเกษตร เป็นต้น

บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ได้นำระบบบริหารงานคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล ISO9001:2015 มาใช้ เพื่อแสดงถึงความสามารถของบริษัทฯ ซึ่งครอบคลุมการผลิต และบริหาร โดยมีกระบวนการสนับสนุนในการควบคุม และปรับปรุงสินค้าให้สอดคล้อง ตามข้อกำหนดของลูกค้า และข้อกำหนดของกฎระเบียบที่มีการประยุกต์ใช้ โดยมุ่งเน้น ให้บรรลุถึงความพึงพอใจของลูกค้า โดยทำการพิจารณาบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยนำเอาความต้องการของลูกค้า ความพึงพอใจ ผลของการตรวจติดตามคุณภาพภายใน การแก้ไขและป้องกัน ความต้องการของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น ตลอดจนการพิจารณา และทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์คุณภาพ และทุก ๆ กระบวนการในระบบบริหาร คุณภาพ จะถูกบันทึกควบคุม และจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ การผลิตชิ้นส่วนของโลหะ เครื่องจักรกลในการผลิต เกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์และฟีกเจอร์ที่ช่วยในการผลิต โดยครอบคลุมกิจกรรมการขอรับความต้องการของลูกค้า ให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่ลูกค้า รับคำสั่งซื้อและดำเนินการผลิตสินค้า และส่งมอบสินค้าตามที่ตกลงกันได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานในบริษัท รวมทั้งสิ้น 150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2564)

2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane. 1970) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 5 (0.05)

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 150 คน(ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2564) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 150 คน จะได้ได้กลุ่มตัวอย่างประมาณทั้งสิ้น 108 คน

3.การสุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างโควตา (Quota Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโควตา (Quota Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มโดยกำหนดสัดส่วนออกโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นพื้นที่ คือ โรงงาน 1 60% โรงงาน 2 20% และโรงงาน 3 20%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล ตำรา เอกสาร งานวิจัย และการสอบถามผู้มีประสบการณ์โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบตามรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ แทน 5 ความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่างๆ จะมีการแบ่งข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณความกว้างของแต่ละช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	1.81 – 2.60	2.61 – 3.40	3.41 – 4.20	4.21 – 5.00
ระดับความผูกพัน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

โดยสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบวัดตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความพยายาม ทุ้มเท และเสียสละเพื่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยแบ่งสัดส่วนกลุ่มย่อยตามพื้นที่ที่กำหนด คือแบ่งพื้นที่โรงงานออกเป็น 3 โรงงาน และขอความร่วมมือให้พนักงานในการตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 5 – 21 กรกฎาคม 2564 จำนวน 108 ชุด

2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายที่ทำการสุ่มตัวอย่างไว้แล้ว และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานโดยการแจกแจงค่าความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร, ด้านความพยายาม ทุ้มเท และเสียสละเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ เพศ ทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปร (Independent Samples) ที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ของพนักงานจะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' และ LS

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 55 คน คิดเป็น 50.9% เพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็น 49.1%, โดยประชากรส่วนใหญ่มีปัจจัยทางด้านอายุอยู่ที่ช่วง ต่ำกว่า 30 ปี อยู่ที่ 44 คน คิดเป็น 40.7 % รองลงมาด้วยช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น 33.3% และช่วงอายุ มากกว่า 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็น 25.9 %, ปัจจัยทางด้านสถานภาพ ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานะโสด จำนวน 63 คน คิดเป็น 58.3% รองลงมาคือสถานะสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็น 38.9 % และสถานะหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็น 2.8 %, ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) / ปวส. จำนวน 47 คนคิดเป็น 43.5% รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็น 31.5 % และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) / ปวช. จำนวน 27 คน คิดเป็น 25 %, ปัจจัยทางด้านระยะเวลาการทำงาน มีประชากรส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา มากกว่า 1 ปี – 5 ปี เป็นจำนวน 51 คน คิดเป็น 47.2 % รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น 26.9 % พนักงานที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลามากกว่า 5 ปี – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็น 21.3 % และพนักงานที่ทำงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 ปี หรือต่ำกว่า เป็นจำนวน 5 คน คิดเป็น 4.6 %

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร

พนักงานบริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กรด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะรับนโยบายขององค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและผลกำไรกับองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) และท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่าน จะสามารถผ่านพ้นภาวะวิกฤตโควิด-19 ไปได้ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.39$)

2.2 ด้านความพยายาม ท่วมเท และเสียสละเพื่อองค์กร

พนักงานบริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความพยายาม ท่วมเท และเสียสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีสำหรับองค์กร ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.31$) และท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในกรณีที่ทีมงานเร่งด่วน ท่านจะนำงานกลับไปทำที่บ้าน เพื่อส่งงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.79$)

2.3 ด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร

พนักงานบริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้

ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.14$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าชีวิตเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.55$)

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันดังนี้

3.1 พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบด้วยวิธี Scheffe ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ระหว่างกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี กลุ่มอายุ 30-40 ปี และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ตามลำดับ

3.3 พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.5 พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพยายาม ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบด้วยวิธี Scheffe พบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความพยายาม ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร โดยจะแตกต่างกันระหว่าง กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปี – 10 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี และระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี กับ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี หรือ ต่ำกว่า โดยสามารถเรียงลำดับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพยายาม ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กรจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 ปี - 10ปี, กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 10 ปี, กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี - 5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

การอภิปรายผลวิจัย

1. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านความพยายาม ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพิกุล นุชปาน (2551. บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงสุดในด้านความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายในองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กร ตามลำดับ

2.จากการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สามารถอภิปรายผลตามสมมุติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1

การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อ้างอิงจากผลงานวิจัยของสุธิษา แก้ว-ประเสริฐ (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท คอมเซเว่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานข้อที่ 2

การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ระหว่างกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และระหว่างกลุ่มที่มีอายุ 30 – 40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัส ธาราวัชรศาสตร์ (2551, บทคัดย่อ) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมุติฐานข้อที่ 3

การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม สถานภาพ โดยอ้างอิงจากผลงานวิจัยของ กุลธิดา ผลเวช (2556, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ได้วิจัยของบริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

สมมุติฐานข้อที่ 4

การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะทาง และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพิกุล นุชปาน (2551, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมุติฐานข้อที่ 5

การศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน พบว่าระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความพยายาม ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทเล็งเห็นความสามารถของพนักงานที่ต่างกัน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใต้อ

ความเป็นไปขององค์กรจึงแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เชิงนโยบาย

1.ด้านความผูกพันต่อองค์กรจากผลการศึกษามา อยากเสนอให้ผู้บริหารของบริษัทกำหนดและเร่งขับเคลื่อนนโยบายในด้านวิธีการทำงานระบบงานที่คุณภาพและชัดเจน รวมถึงกำหนดโครงสร้างองค์กรและพิจารณาอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน รวมไปถึงกำหนดนโยบายที่จะส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในองค์กรให้มีชีวิตที่ดี สวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามค่าแรงงานขั้นต่ำ ให้มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในค้นหาประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในอันดับสุดท้าย

เชิงปฏิบัติการ

1. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถทำงานอย่างชัดเจน เพื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจทุ่มเทความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงาน คือ ปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ต้องนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจูงใจ และธำรงรักษานำพาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จะต้องสนับสนุนงบประมาณในการสร้างสรรค์ผลงานของพนักงานอย่างเต็มที่

4. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ที่ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเกิดความสามัคคีและผลงานที่ออกมาดี

5. ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

6. บริษัทควรมีการปล่อยเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานไปดาวน์บ้าน ผ่อนรถ ซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือกู้ยืมฉุกเฉิน หากพนักงานยังเป็นสมาชิกองค์กรนี้อยู่ก็จะได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมส่วนนี้ แต่หากพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกในองค์กรก็จะเสียสิทธิประโยชน์พิเศษ เช่น อัตราดอกเบี้ยจะเพิ่มขึ้นตามกฎหมายกำหนด หรือน้อยกว่า หรือเพื่อป้องกันการเป็นหนี้สูญในในอนาคต ต้องเร่งรัดหนี้สินให้งวดการผ่อนชำระสั้นลงเคลียร์หมดเร็วขึ้น เป็นต้น ซึ่งทำให้พนักงานในสมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกที่องค์กรสามารถพึ่งพาได้

7. องค์การควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การวัดผลในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและ โปร่งใส เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. บริษัท ภูมิใจ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ
4. ผู้ประกอบการสามารถนำผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมทั้งวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ให้สามารถดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในงานวิจัย การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม และเนื่องจากการแบ่งการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังโรงงาน 3 โรงงาน ส่งผลให้ต้องใช้เวลาในการอธิบายให้พนักงานเข้าใจก่อนทำแบบสอบถาม และต้องอธิบายหลายครั้ง จึงทำให้ใช้เวลาหลายวันกว่าจะแล้วเสร็จ

งานวิจัยในอนาคต

1. ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างวามผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
3. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานทั้งพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่และพนักงานที่ลาออกไปแล้วเพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กฤษกร ดวงสว่าง . (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กอบสุข อินทโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กุลธินิดา ผลเวช. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศสัว จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พรพิกุล นุชปาน. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัทซีเล็คติกา (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนัส ชาราวีรศาสตร์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

วิวัฒน์ แสงเพชร. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุริษา แก้วประเสริฐ. (2550). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท คอมเซเว่น อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด. ปัญหา

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณี พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ [ประเทศไทย] จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). *Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism*. Psychological Bulletin.

Steer, R. M. (1967). *antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.