

(1)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน

Level of Employee Engagement for Delta Electronics Thailand

ทวีชัย วิทวัสสิริไพบูลย์¹

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Taweechai Vitayasiripaiboon¹

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษาสูงสุด, เงินเดือนจากบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ไม่รวมค่าล่วงเวลา และ อายุงานในปัจจุบัน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีความผูกพันสูงสุดคือ ด้านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ มีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านมีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือปัจจัยจาก วุฒิการศึกษาสูงสุด เงินเดือนจากบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ไม่รวมค่าล่วงเวลา และ อายุงานในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกับระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญในการนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานและทรัพยากรบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำสำคัญ: “ระดับความผูกพันต่อองค์กร” “มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร” “มีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร” “มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร”

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of research to study the level of organizational commitment of employees in Delta Electronics Public Company Limited collected data by questionnaire, the information were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, one-way analysis of variance. To test the mean difference between groups by the level of statistical significance was 0.05.

The results of the research that indicate classified by personal factors found that gender, age, highest educational background, salary from Delta Electronics Public Company Limited does not include overtime and current job working experience. Found that the Level of Employee organization Engagement Overall, it have at high level. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest engagement was Confidence and acceptance in the goals of the organization, followed by the dedication of efforts to work for the benefit of the organization, And the least is the need to maintain myself or present as a member of the organization, respectively, which is a factor that affects the engagement Most of them are related to different personal factors. Also the difference was statistically significant at 0.05 from personal factor is highest educational background, Salary from Delta Electronics Public Company Limited does not include overtime and current job working experience. Those factor are affect for different levels of engagement, the organization should focus on leading to the formulation of strategies for effective management and human resources, to promote employee engagement level.

Keyword: "Confidence and acceptance in the goals of the organization" "The dedication of efforts to work for the benefit of the organization" "The need to maintain myself or present as a member of the organization"

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทเดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ที่ได้มีสาขาโรงงานทั่วโลก เช่น ไต้หวัน , ไทย , จีน , อินเดีย , ญี่ปุ่น เป็นต้น และมีแผนที่จะพัฒนาโรงงานผลิตในประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอนาคตและเป็นศูนย์การวิจัยในประเทศไทย ซึ่งมีผลิตภัณฑ์ ที่ทำหลายหลาย เช่น พัดลมมอเตอร์, ชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในคอมพิวเตอร์, ผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ไฟฟ้า เป็นต้น ทำให้อุตสาหกรรมของบริษัท มีโอกาสเติบโตมากขึ้นในอนาคตและแข่งขันในระดับโลกได้ (บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน, 2564)

ในสถานการณ์ปัจจุบันของเริ่มตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา จนถึง ในปัจจุบัน ปี 2565 มีการเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อสังคมโลก รวมถึงประเทศไทยในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการสาธารณสุข ทำให้การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนและการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มาตรการต่าง ๆ ของทางการทั้งการห้ามออกจากเคหสถานในเวลาที่กำหนด การจำกัดการเดินทางข้ามจังหวัด การปิดสถานที่ให้บริการต่าง ๆ ชั่วคราว เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงภาพยนตร์ ร้านอาหาร ตลาดสด โรงงานอุตสาหกรรม รวมถึงนโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) และความพยายามในการลดการสัมผัสจากการใช้เงินสด ซึ่งส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นอย่างมากและต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อกำหนดจากทางภาครัฐบาลเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

บริษัท เดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ได้มีการจัดการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีการจัดทำมาตรการต่าง ๆ เช่น การกักตัวเมื่อพบผู้ติดเชื้อ การขยายผลถึงสาเหตุการติดโรค การให้ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) การจัดหาบุคลากรมาทำหน้าที่แทน รวมถึงจัดหาบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อตอบโจทย์การผลิตในช่วงวิกฤตโรคติดต่อ เนื่องด้วยวิถีชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างมาก ส่งผลให้การทำงานและความรู้สึกต่อการทำงานของบุคลากร

(3)

เปลี่ยนไปอย่างมากและส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อ สถานการณ์การแพร่เชื้อโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เริ่มกลับสู่สภาพที่ปกติ (บริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน, 2564)

ในปัจจุบันประเทศไทยนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัวเนื่องด้วยอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ และ อัตราการเกิดใหม่ของประชากรที่ลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการจัดหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้ามาทำงานยังเป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่าจำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญ และ อัตราการเกิดของประชากรลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ ส่งผลให้จำนวนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่องด้วย เมื่อเทียบระหว่าง ปี พศ. 2555 และ พศ. 2564 พบว่า วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น 5% วัยแรงงานลดลง 5% และ วัยเด็กลดลง 2% กล่าวได้ว่าอัตราการเกิดมีน้อยลงในทุกๆปี และอัตราแรงงานมีแนวโน้มลดลงเพิ่มขึ้นเรื่อย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน เพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ที่จะรักษาคนให้อยู่กับองค์กรต่อไปและปรับปรุงองค์กรให้เข้ากับสภาวะสังคมในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน
2. เปรียบเทียบระดับความผูกพันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร บริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาและสำรวจระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน
2. กลุ่มพนักงานในบริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน โรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา เขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สังคมการทำงาน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมต่างๆที่ใช้เพื่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เดลต้า อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด มหาชน และสามารถนำข้อมูลนี้ในการพิจารณาเรื่องการดูแลทรัพยากรมนุษย์โดยฝ่ายบุคคลในอนาคตได้ด้วย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Steers ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันของแต่ละบุคคลต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรซึ่งสามารถแสดงออกทางการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่จัดไว้ ใน 3 ด้านดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรหรือสมาชิกขององค์กรแสดงออกมาโดยสอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีค่านิยม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมหรือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร

2. มีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรหรือสมาชิกขององค์กรใช้ความสามารถ หรือ มีความพยายามของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรหรือสมาชิกขององค์กรแสดงออกถึงความสมัครใจหรือมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการตอบสนองต่อสิ่งที่บุคลากรต้องการอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยต้องตระหนักถึงความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรและต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร (Steers, 1991:79 อ้างถึงในชมพูพูนทุ สุบรรณรักษ์, 2551 : 12)

ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน

บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2531 ด้วยทุนจดทะเบียนแรกเริ่ม 40 ล้านบาท ต่อมาบริษัทฯ ได้แปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2537 และเข้าเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2538 ภายใต้หลักทรัพย์ชื่อ "DELTA" โดยปัจจุบัน บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 1,259,000,000 บาท และทุนชำระแล้ว 1,247,381,614 บาท โดยมีมูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท

เดลต้าประเทศไทย ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์เพาเวอร์ซัพพลายและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆโดยเป็นผู้ผลิตชั้นนำของโลกด้านผลิตภัณฑ์เพาเวอร์ซัพพลายและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ประเภทพัดลมอิเล็กทรอนิกส์ (DC Fan) อีเอ็มไอ ฟิลเตอร์ (EMI Filter) และโซลินอยด์ โดยได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ด้านการจัดการระบบกำลังไฟฟ้า (Power Management Solutions) ที่ครอบคลุมผลิตภัณฑ์ต่างๆ หลายประเภท ได้แก่ ระบบกำลังไฟ (Power Systems) ที่ใช้ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบโทรคมนาคม อุปกรณ์ในภาคอุตสาหกรรม อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์การแพทย์ รวมทั้งเพาเวอร์ซัพพลายเพื่อการใช้งานกับเซิร์ฟเวอร์คอมพิวเตอร์ระบบเครือข่าย (Networking) และเครื่องปรับระดับแรงดันไฟฟ้ากระแสตรง (DC-DC Converter) ปัจจุบันได้ขยายการดำเนินงานไปยังธุรกิจพลังงานทดแทนได้แก่ระบบพลังงานแสงอาทิตย์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และยานยนต์ไฮบริด (HEV) (บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน, 2564)

ที่ตั้งบริษัท : 111 หมู่ 9 ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกงจังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น : 5,288 คน (บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน, 2564)

ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทจัดทำสำหรับโรงงานแห่งนี้

ผลิตภัณฑ์พัดลมอิเล็กทรอนิกส์และระบบจัดการความร้อน Fan & Thermal Management (FMBG)

1. พัดลมอิเล็กทรอนิกส์

เดลต้าผลิตพัดลมอิเล็กทรอนิกส์ตามความต้องการของลูกค้า เพื่อใช้ในการลดอุณหภูมิ ระบายความร้อน และขับเคลื่อนการใช้งานของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ซึ่งลูกค้าสำคัญของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตชั้นนำในอุตสาหกรรมยานยนต์ โทรคมนาคม IT อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริโภคและภาคอุตสาหกรรม พัดลม/โบลเวอร์แบบ DC ไร้แปรงถ่านที่ออกแบบโดยเดลต้าเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงานที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในการใช้งานภาคส่วนต่างๆ เช่น ยานยนต์ โทรคมนาคม คริวเรือ ไอที เป็นต้น โครงสร้างพัดลม/โบลเวอร์ได้รับการออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อไม่ให้มีการสัมผัสกันระหว่างโรเตอร์และสเตเตอร์ ทำให้ไม่เกิดการปล่อยสารอันตรายใดๆ

2. อีเอ็มไอ ฟิลเตอร์

ผลิตภัณฑ์ตัวป้องกันการรบกวนของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า (อีเอ็มไอ ฟิลเตอร์) เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยในการลดทอนหรือตัดสัญญาณรบกวนที่เข้าไปในผลิตภัณฑ์ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลายในอุปกรณ์เพื่อการอุปโภคบริโภค อุปกรณ์ IT และระบบโทรคมนาคมสำหรับภาคอุตสาหกรรม

3. โซลินอยด์

โซลินอยด์เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่นำไปใช้ในการควบคุมระบบอัตโนมัติ สำหรับอุปกรณ์ที่ใช้ในคริวเรือและยานยนต์ซึ่งบริษัท สามารถให้บริการโซลินอยด์ที่มีลักษณะเฉพาะตามความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า เช่น ใช้สำหรับระบบยานยนต์ เครื่องใช้ในคริวเรือ และระบบล็อคประตูไฟฟ้าอัตโนมัติ(บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน, 2564)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ทำการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย เป็น ประจำทุกเดือน และมีการนำเสนอผลเป็นรายเดือน และรายไตรมาส เพื่อสะท้อนให้เห็นกำลังแรงงาน ภาวะการทำงาน การว่างงาน รวมทั้งตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา 1 ปี อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงระหว่างปีก็มีความสำคัญที่ทำให้ทราบถึงแนวโน้มของการจ้างงาน การว่างงานของตลาดแรงงานไทย โดยพบว่า แนวโน้มของผู้มีงานทำโดยจำแนกตามสถานภาพการทำงานระหว่างปี 2560 ถึง 2564 สำหรับ ลูกจ้างเอกชน มีแนวโน้มที่ลดลงเมื่อเทียบกับ แรงงานที่ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะสำคัญในทุกๆปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

โดยยังพบว่าแนวโน้มจำนวนแรงงานในภาคส่วนอุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มที่ลดลงในทุกๆปี ซึ่งในปี 2560 มีจำนวนแรงงานคิดเป็นร้อยละ 22.8 และในปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 22.2 ซึ่งมีการลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ และการศึกษาทางจากสาเหตุของผู้ที่ว่างงานในปี 2564 นั้นพบว่า สาเหตุสำคัญที่เกิดจากการลาออกจากการเป็นแรงงานด้วยความต้องการของตนเองนั้น คิดเป็นร้อยละ 27.8 ซึ่งเทียบได้เป็นสัดส่วนเกือบเทียบเท่า 1 ใน 3 จากสาเหตุการลาออกทั้งหมดโดยแสดงให้เห็นว่า แรงงานที่ต้องการลาออกที่มาจากความต้องการของตนเองนั้นมีค่อนข้างสูง อย่างมีนัยยะสำคัญ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

จิรายุส ชาญกุลราวี (2561) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูก ต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้ Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว , การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานและ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการ ตั้งใจลาออกของพนักงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาใน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อค้นหาสาเหตุและ ข้อเท็จจริงในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ป้องกันการลาออกจากงานของพนักงาน

(6)

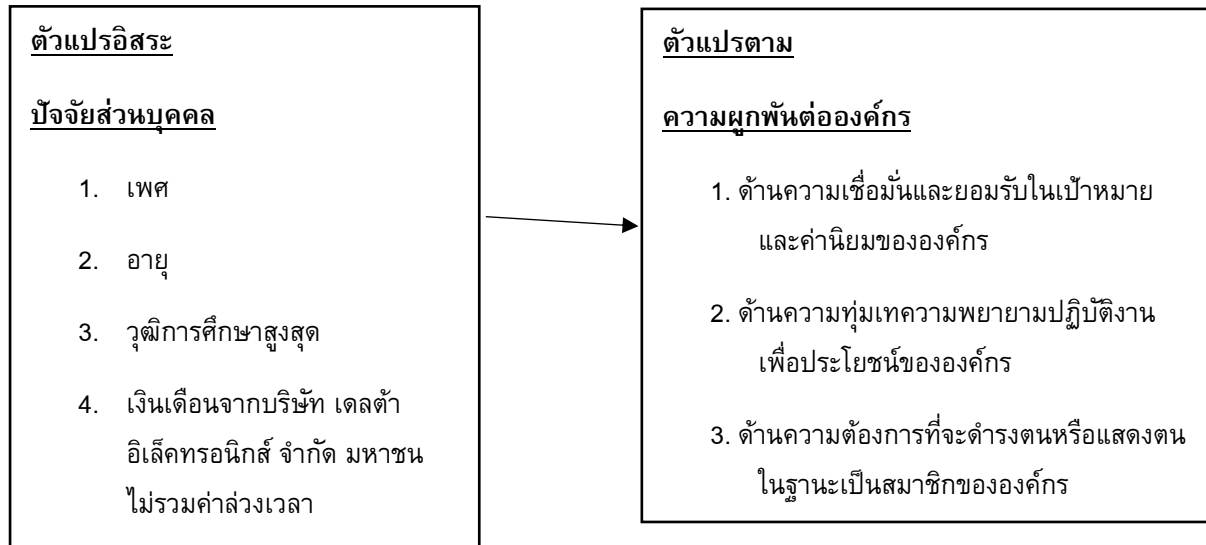
ศิริรัตน์ ฤทธิเดช (2563) ศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษา ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานของบริษัทไทย นิตโซอิ จำกัด จำนวน 50 คน โดยพบว่า ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย นิตโซอิ จำกัด ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.00) โดยวัด จากความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ด้านการเสียสละและทุ่มเททำงานให้กับองค์กร อยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.87) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรอยู่ที่ระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและต้องการคงความเป็นสมาชิกต่อขององค์กรอยู่ที่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91)

ปรารถนา กิตติประภานนท์ (2563) ได้ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน ได้สำรวจระดับความผูกพันและแปลผลเป็นระดับความผูกพัน 3 ด้าน ตามแนวคิดความผูกพันของบุคานัน คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.37) ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) และในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.32) จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าเพศ ระดับการศึกษา และสายการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรานี ภาปะนา (2562) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรีโดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท มินิแอมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี ซึ่งมีจำนวน 400 ตัวอย่าง จากพนักงานรวมทั้งสิ้น 10,923 คน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานกลุ่มมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับ สูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย = 4.53 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $STD = 0.44$ รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย = 4.47 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $STD = 0.47$ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย = 4.35 ที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $STD = 0.57$ ตามลำดับ

ปิยพันธ์ พึ่งพานิช (2563) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานของบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 141 คนโดยจำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงานในองค์กรและประสบการณ์การทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 55.3) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 32.6) มีสถานภาพทางกฎหมายคือสมรส(ร้อยละ 46.8) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา(ร้อยละ 66.6) มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 39.0) และส่วนใหญ่เป็นพนักงาน / เจ้าหน้าที่ทำงานกับบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ 10 ปี 1 เดือนถึง 15 ปี (ร้อยละ 63.8) โดยพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านในระดับผูกพันมากได้แก่ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร(ค่าเฉลี่ย = 4.02) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ(ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประเภทของการวิจัยคือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาที่จะนำเอาข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ ใช้ตัวเลขประกอบการวิเคราะห์ สรุปผล และการเสนอผลการวิจัย ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงมุ่งที่จะอธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยตัวเลขยืนยันแสดงปริมาณมากขึ้น โดยจะใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรการวิจัย ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรการวิจัย ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่วิจัยคือ พนักงานของบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน โรงงานนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 5288 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน โดยใช้วิธีการประมาณค่าสัดส่วนจากตารางสำเร็จรูป Taro Yamane จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ 371.87 คน จึงต้องจัดทำแบบสอบถามเป็นจำนวน 372 ฉบับและเพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์จึงแจกแจงแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มประชากรทำแบบสอบถามโดยมีคำถามคัดกรองผ่านการแจกแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

ส่วนที่ 1 จำนวน 1 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบแบบ 2 ตัวเลือก โดยเลือก 1 คำตอบ เพื่อใช้ในการคัดกรองว่าเป็น พนักงานของบริษัท เบลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ศึกษาตัวแปรอิสระเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคล” จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ 1 คำตอบ โดยเป็นแบบ 2 ตัวเลือก จำนวน 2 ข้อ, แบบ 3 ตัวเลือก จำนวน 3 ข้อ และ แบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบประเมินค่า 1 คำตอบ (Rating scale) โดยแบ่งระดับความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยศึกษาตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 9 ข้อ
2. ความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 9 ข้อ
3. มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรจำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความผูกพันต่อองค์กร | | ระดับคะแนนของคำถาม |
|--------------------------|----------|--------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน | 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน | 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน | 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน | 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน | 1 คะแนน |

ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามการอภิปรายผลของการศึกษาของ ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้.

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถนำมากำหนดคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านในการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC = 0.968

2. ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการศึกษาจำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Cronbach's Alpha) ของชุดคำถามในส่วนที่เป็น Interval Scale โดยกำหนดให้แต่ละข้อคำถามต้องมีค่า α ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยคำนวณได้ค่า α - Cronbach's Alpha = 0.972 สำหรับแบบสอบถามทั้งชุดคำถาม และคำนวณรายข้อคำถามได้ α - Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 สำหรับทุกข้อคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คิดเป็นร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ เพื่อแสดงถึงความแตกต่าง ความสัมพันธ์และการพยากรณ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้ Independent Sample t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 310 คน มีอายุระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 204 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี (ต่ำกว่า ป.ตรี) จำนวน 279 คน มีเงินเดือน จากบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ไม่รวมค่าล่วงเวลา ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 207 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จำนวน 169 คน

2. ระดับความผูกพันของพนักงานในภาพรวมและความผูกพันเป็นรายด้าน แสดงได้ตามตาราง 1 ดังนี้

| ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน | \bar{X} | S.D | ระดับ | อันดับ |
|--|---------------|----------------|------------|-----------|
| | | | ความผูกพัน | ค่าเฉลี่ย |
| 1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.9904 | 0.68637 | มาก | 1 |
| 2. มีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 3.9086 | 0.72996 | มาก | 2 |
| 3. มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.8747 | 0.76129 | มาก | 3 |
| ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของทั้งองค์กร | 3.9265 | 0.65950 | มาก | |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของทั้งองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.9265, s.d. = 0.65950)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน : มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยได้ดังนี้ อันดับ 1 คือ ข้อที่ 1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\bar{X} = 3.9904, s.d. = 0.68637, ระดับความผูกพัน : มาก) อันดับ 2 คือ ข้อที่ 2. มีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (\bar{X} = 3.9086, s.d. = 0.72996, ระดับความผูกพัน : มาก) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 3. มีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} = 3.8747, s.d. = 0.76129, ระดับความผูกพัน : มาก)

3. ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงได้ตามตาราง 2 ดังนี้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำ นวน | ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน (*P<0.05 / **P<0.01) | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|---|--------------------|--|--------------------|---|--------------------|---|--------------------|
| | | ด้านมีความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | ด้านมีความทุ่มเทความพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร | | ด้านมีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดง ตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร | | ระดับความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวมของทั้งองค์กร | |
| | | \bar{X} | การแปลผล | \bar{X} | การแปลผล | \bar{X} | การแปลผล | \bar{X} | การแปลผล |
| ภาพรวม | 372 | 3.9904 | ผูกพันมาก | 3.9086 | ผูกพันมาก | 3.8747 | ผูกพันมาก | 3.9265 | ผูกพันมาก |
| กลุ่มเพศ | 372 | | | | | | | | |
| 1.ชาย | 62 | 3.7939 | ผูกพันมาก | 3.9265 | ผูกพันมาก | 3.8226 | ผูกพันมาก | 3.8486 | ผูกพันมาก |
| 2.หญิง | 310 | 4.0297 | ผูกพันมาก | 3.9050 | ผูกพันมาก | 3.8851 | ผูกพันมาก | 3.9421 | ผูกพันมาก |
| Sig. | | | 0.068 (ไม่แตกต่าง) | | 0.833 (ไม่แตกต่าง) | | 0.556 (ไม่แตกต่าง) | | 0.404 (ไม่แตกต่าง) |
| กลุ่มอายุ | 372 | | | | | | | | |
| 1.ต่ำกว่า 30 ปี | 112 | 4.0585 | ผูกพันมาก | 3.9514 | ผูกพันมาก | 3.8650 | ผูกพันมาก | 3.9619 | ผูกพันมาก |
| 2.30-45 ปี | 204 | 3.9837 | ผูกพันมาก | 3.9254 | ผูกพันมาก | 3.9203 | ผูกพันมาก | 3.9440 | ผูกพันมาก |
| 3.มากกว่า 45 ปี | 56 | 3.8790 | ผูกพันมาก | 3.7619 | ผูกพันมาก | 3.7277 | ผูกพันมาก | 3.7919 | ผูกพันมาก |
| Sig. | | | 0.390 (ไม่แตกต่าง) | | 0.425 (ไม่แตกต่าง) | | 0.334 (ไม่แตกต่าง) | | 0.409 (ไม่แตกต่าง) |
| กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุด | 372 | | | | | | | | |
| ต่ำกว่า ป.ตรี (ต่ำกว่าปริญญาตรี) | 279 | 3.9343 | ผูกพันมาก | 3.8244 | ผูกพันมาก | 3.8472 | ผูกพันมาก | 3.8695 | ผูกพันมาก |
| ป.ตรี (ปริญญาตรี) | 79 | 4.2363 | ผูกพันมากที่สุด | 4.1941 | ผูกพันมาก | 4.0269 | ผูกพันมาก | 4.1573 | ผูกพันมาก |
| สูงกว่า ป.ตรี (สูงกว่าปริญญาตรี) | 14 | 3.7222 | ผูกพันมาก | 3.9762 | ผูกพันมาก | 3.5625 | ผูกพันมาก | 3.7610 | ผูกพันมาก |
| Sig. | | | 0.001** (แตกต่าง) | | 0.000** (แตกต่าง) | | 0.053 (ไม่แตกต่าง) | | 0.002** (แตกต่าง) |
| กลุ่มเงินเดือนปัจจุบัน | 372 | | | | | | | | |
| ไม่เกิน 20,000 บาท | 207 | 3.9351 | ผูกพันมาก | 3.8041 | ผูกพันมาก | 3.7880 | ผูกพันมาก | 3.8445 | ผูกพันมาก |
| 20,001 – 40,000 บาท | 140 | 4.0341 | ผูกพันมาก | 3.9762 | ผูกพันมาก | 3.9420 | ผูกพันมาก | 3.9857 | ผูกพันมาก |
| มากกว่า 40,000 บาท | 25 | 4.2044 | ผูกพันมาก | 4.3956 | ผูกพันมากที่สุด | 4.2150 | ผูกพันมากที่สุด | 4.2738 | ผูกพันมากที่สุด |
| Sig. | | | 0.108 (ไม่แตกต่าง) | | 0.000** (แตกต่าง) | | 0.011* (แตกต่าง) | | 0.002** (แตกต่าง) |
| กลุ่มอายุงานในปัจจุบัน | 372 | | | | | | | | |
| ไม่เกิน 2 ปี | 95 | 4.0854 | ผูกพันมาก | 4.0503 | ผูกพันมาก | 3.9316 | ผูกพันมาก | 4.0259 | ผูกพันมาก |
| 2-6 ปี | 67 | 3.9751 | ผูกพันมาก | 3.7960 | ผูกพันมาก | 3.7649 | ผูกพันมาก | 3.8485 | ผูกพันมาก |
| มากกว่า 6 ถึง 10 ปี | 41 | 3.6504 | ผูกพันมาก | 3.5312 | ผูกพันมาก | 3.5366 | ผูกพันมาก | 3.5741 | ผูกพันมาก |
| มากกว่า 10 ปี | 169 | 4.0256 | ผูกพันมาก | 3.9652 | ผูกพันมาก | 3.9682 | ผูกพันมาก | 3.9870 | ผูกพันมาก |
| Sig. | | | 0.045* (แตกต่าง) | | 0.013* (แตกต่าง) | | 0.025* (แตกต่าง) | | 0.015* (แตกต่าง) |

ตาราง 2 : สรุปรายละเอียดของระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน และการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

1. ด้านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร พบว่า

- 1.1 กลุ่มเพศ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม เพศหญิง $\bar{X} = 4.0297$ และ เพศชาย $\bar{X} = 3.7939$ ตามลำดับ
- 1.2 กลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ต่ำกว่า 30 ปี $\bar{X} = 4.0585$, 30-45 ปี $\bar{X} = 3.9837$ และ มากกว่า 45 ปี $\bar{X} = 3.8790$ ตามลำดับ
- 1.3 กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุด มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ป.ตรี (ปริญญาตรี) $\bar{X} = 4.2363$, ต่ำกว่า ป.ตรี (ต่ำกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.9343$ และ สูงกว่า ป.ตรี (สูงกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.7222$ ตามลำดับ
- 1.4. กลุ่มเงินเดือนปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มากกว่า 40,000 บาท $\bar{X} = 4.2044$, 20,001 – 40,000 บาท $\bar{X} = 4.0341$ และ ไม่เกิน 20,000 บาท $\bar{X} = 3.9351$ ตามลำดับ
- 1.5. กลุ่มอายุงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ไม่เกิน 2 ปี $\bar{X} = 4.0854$, มากกว่า 10 ปี $\bar{X} = 4.0256$, 2-6 ปี $\bar{X} = 3.9751$ และ มากกว่า 6 ถึง 10 ปี $\bar{X} = 3.6504$ ตามลำดับ

2.ด้านมีความทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า

- 2.1 กลุ่มเพศ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม เพศชาย $\bar{X} = 3.9265$ และ เพศหญิง $\bar{X} = 3.9050$ ตามลำดับ
- 2.2 กลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ต่ำกว่า 30 ปี $\bar{X} = 3.9514$, 30-45 ปี $\bar{X} = 3.9254$ และ มากกว่า 45 ปี $\bar{X} = 3.7619$ ตามลำดับ
- 2.3 กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุด มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ป.ตรี (ปริญญาตรี) $\bar{X} = 4.1941$, สูงกว่า ป.ตรี (สูงกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.9762$ และ ต่ำกว่า ป.ตรี (ต่ำกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.8244$ ตามลำดับ
- 2.4 กลุ่มเงินเดือนปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มากกว่า 40,000 บาท $\bar{X} = 4.3956$, 20,001 – 40,000 บาท $\bar{X} = 3.9762$ และ ไม่เกิน 20,000 บาท $\bar{X} = 3.8041$ ตามลำดับ
- 2.5 กลุ่มอายุงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ไม่เกิน 2 ปี $\bar{X} = 4.0503$, มากกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.9652$, 2-6 ปี $\bar{X} = 3.7960$ และ มากกว่า 6 ถึง 10 ปี $\bar{X} = 3.5312$ ตามลำดับ

3.ด้านมีความต้องการที่จะดำรงตนหรือแสดงตนในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า

- 3.1 กลุ่มเพศ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม เพศหญิง $\bar{X} = 3.8851$ และ เพศชาย $\bar{X} = 3.8226$ ตามลำดับ
- 3.2 กลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 30-45 ปี $\bar{X} = 3.9203$, ต่ำกว่า 30 ปี $\bar{X} = 3.8650$ และ มากกว่า 45 ปี $\bar{X} = 3.7277$ ตามลำดับ
- 3.3 กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุด มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ป.ตรี (ปริญญาตรี) $\bar{X} = 4.0269$, ต่ำกว่า ป.ตรี (ต่ำกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.8472$ และ สูงกว่า ป.ตรี (สูงกว่าปริญญาตรี) $\bar{X} = 3.5625$ ตามลำดับ
- 3.4 กลุ่มเงินเดือนปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มากกว่า 40,000 บาท $\bar{X} = 4.2150$, 20,001 – 40,000 บาท $\bar{X} = 3.9420$ และ ไม่เกิน 20,000 บาท $\bar{X} = 3.7880$ ตามลำดับ
- 3.5 กลุ่มอายุงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยของกลุ่ม มากกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.9682$, ไม่เกิน 2 ปี $\bar{X} = 3.9316$, 2-6 ปี $\bar{X} = 3.7649$ และ มากกว่า 6 ถึง 10 ปี $\bar{X} = 3.5366$ ตามลำดับ

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับความผูกพันรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.9265, s.d. = 0.65950$) เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นน่าสนใจดังนี้

1. จากข้อคำถามที่ว่า “ยินดีที่ต้องทำงานนอกเหนือหน้าที่ตนเองหรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ขององค์กร”, “งานที่ท่านได้ทำสำเร็จนั้นเป็นสิ่งจูงใจให้อยากทำงานมากขึ้น”, “พร้อมที่จะพัฒนาตนเองหรือหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาบริษัทเดลด้าอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน”, “พร้อมที่จะทำงานใหม่ๆที่มีความท้าทายมากขึ้น”, “การทำงานของท่านมีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาองค์กร”, “หากมีบุคคลภายนอกกล่าวโจมตีหรือให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับบริษัทท่านพร้อมและยินดีที่จะเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง”, “ยินดีที่จะแนะนำเพื่อนหรือคนที่ตนเองรักมาสมัครงานกับบริษัท เดลด้าอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน”, “พึงพอใจลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ทำอยู่และพร้อมที่จะเติบโตก้าวไปข้างหน้าพร้อมกับ บริษัท เดลด้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน”, “หากบริษัทมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำธุรกิจท่านยินดีที่จะร่วมฝ่าฟันและแก้ปัญหาไปด้วยกันกับบริษัท” และ “การทำงานในบริษัทเดลด้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน คือส่วนที่สำคัญในชีวิตของท่าน” พบว่า กลุ่มอายุงานไม่เกิน 2 ปี , 2-6 ปี, มากกว่า 6 ถึง 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี มีความน่าสนใจ เพราะมีระดับความผูกพันที่ต่ำลงสวนทางกับอายุงานที่มากขึ้น แสดงให้เห็นว่ายิ่งทำงานนานความผูกพันยิ่งน้อยลง โดยทั่วไปสาเหตุที่จะมีลักษณะเช่นนี้มักจะมาจาก 1.ค่านิยมต่างกันกับองค์กร หรือ 2.ปัญหาด้านสภาพลักษณะขององค์กร หรือ 3.ปัญหาด้านการเติบโตตามสายงานของพนักงาน บริษัทจึงควรหาสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวนี้
2. จากข้อคำถามที่ว่า “เต้นกายบริหารในตอนเช้า (เต้น DOS : Dance of Sign)”, “จัดเก็บขยะและของเสียจากการผลิตเป็นหมวดหมู่เพื่อส่งให้ผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป”, “ติดตั้งแผง Solar cells บนหลังคาของโรงงาน และ ลานจอดรถ” และ “เก็บให้เข้าที่ ความเป็นระเบียบ รักษาความสะอาด สังเกตการณ์ คิครอบด้าน เสนอความผูกพันพัฒนาและปรับปรุง ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ให้เคร่งครัด เป็นอันดับหนึ่งในโลก” พบว่า กลุ่มมีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันที่ต่ำ ซึ่งน่าสนใจเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมาก เป็นจำนวน 279 คน คิดเป็น 75% ของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา บริษัทจำเป็นต้องนำไปพิจารณาหาวิธีสร้างระดับความผูกพันของคนกลุ่มนี้
3. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจากงานวิจัยของ ปราณี ภาปะนะ (2562) ($\bar{X} = 4.37$, ระดับความผูกพัน : มากที่สุด) ซึ่งแตกต่างกับผลของผู้วิจัย ($\bar{X} = 3.9904$, ระดับความผูกพัน : มาก) โดยเป็นอุตสาหกรรมขนาดใกล้เคียงกัน หากบริษัท เดลด้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน สามารถยกระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้ก็จะอาจจะช่วยให้ป้องกันหรือรักษาคนเก่ง (Talent) ไว้ในองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์กรอาจจัดตั้งหน่วยงานหรือทีมงานเพื่อค้นหาสาเหตุข้อเท็จจริงที่ทำให้เกิดระดับความผูกพันต่ำ
2. จัดระบบการสื่อสารหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้กระจายข่าวสารข้อมูลขององค์กรให้ทั่วถึงบุคลากรในทุกระดับ
3. ศึกษาถึงระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน เพียงอย่างเดียว ดังนั้นควรมีการศึกษาในลักษณะเดียวกันกับองค์กรอื่นๆ เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างว่ามีลักษณะความผูกพันในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อให้ได้ผลสรุปและแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรขององค์กรรวมถึงการพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นในอนาคต โดยผู้วิจัย มองว่าควรมีการเพิ่มเติมส่วนสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามวิจัยในเชิงคุณภาพในการศึกษาถึงปัจจัยเชิงลึกและสามารถสอบถามถึงรายละเอียดในสิ่งที่พนักงานต้องการ เพื่อ สามารถตอบสนองกับพนักงานขององค์กรได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้อาจจะสร้างความได้เปรียบและในอุตสาหกรรมลักษณะเดียวกันของบริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน
2. ควรมีการศึกษาด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างกิจกรรมหรือนโยบายของ บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน ในการดูแลรักษาพนักงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป
3. มีการศึกษาในระดับความผูกพัน ต่อองค์กรซ้ำอีกทีในอนาคต เพื่อ ตรวจสอบถึงนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ได้แก้ไขสามารถส่งเสริมความผูกพันที่เพิ่มขึ้นได้จริงๆ

คำขอขอบคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปใช้ประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีผลที่ดีต่อความผูกพันขององค์กร ต่อไป

ทวีชัย วิทยสิริไพบูลย์

บรรณานุกรม

สำนักงานสถิติแห่งชาติ .(2564).สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ จำนวนและ

สัดส่วนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามกลุ่มอายุ (วัยเด็ก วัยแรงงาน วัยสูงอายุ) เพศ ภาค และจังหวัด พ.ศ. 2555 – 2564 ค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565,

จาก Online URL : <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ .(2564).สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

พ.ศ.2564. ค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565, จาก Online URL: <http://www.nso.go.th/sites/2014>

/DocLib13/%e0%b8%94%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%87%e0%b8%84%e0%b8%a1/%e0%b8%aa%e0%b8%b2%e0%b8%82%e0%b8%b2%e0%b9%81%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99/%e0%b8%a0%e0%b8%b2%e0%b8%a7%e0%b8%b0%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%97%e0%b8%b3%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%82%e0%b8%ad%e0%b8%87%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%8a%e0%b8%b2%e0%b8%81%e0%b8%a3/2564/summary_total_64.pdf

- บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน. (2564). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำปี 2564 (แบบ 56-1) คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565,
จาก Online URL: <https://deltathailand.com/th/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%9B%E0%B8%B5>
- จิรายุส ชาญกุลราวี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความต้องการลาออกของพนักงาน Gen Y คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565,
จาก Online URL: http://www.me-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-6-1_1594635410.pdf
- ศิริรัตน์ ฤทธิเดช. (2563). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย นิตโซอิ จำกัด คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565, จาก Online URL: <http://www.mbaiindustrial-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/289>
- ปรารถนา กิตติประภานันท์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565,
จาก Online URL: <http://www.mbaiindustrial-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/288>
- ปรานี ฤกษ์นา. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท มีนั้แบมิตซูมิ (ประเทศไทย) โรงงานลพบุรี คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565,
จาก Online URL: <http://www.mbaiindustrial-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/69>
- ปิยพันธ์ ฟิ่งพานิช. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ คั่นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2565, จาก Online URL: <http://www.mbaiindustrial-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/142>
- Steers (Steers, 1991:79 อ้างถึงในชมพูนุท สุบรรณรักษ์, 2551 : 12)ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- Steers, R, M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 22.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). Motivation and work behavior. New York: McGraw – Hill.
- Yamane, T. 1967. Elementary sampling theory. New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, Rensis. 1967. "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Cronbach, L.J. 1990. Essentials of Psychological testing. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers, Inc.