

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด
Organizational Commitment at Supplement Manufacturing Contractor Co.,
Ltd.

เกวลี เกลียวกลม
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kelwalee Klaiwklom
E-mail: 6214154052@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตามความลักษณะส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำนวน 62 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก พนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพต่างกัน ในขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the level of organizational commitment of employees at Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd.; 2. to study the organizational commitment of employees at Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd., categorized by personal characteristics; and 3. to study the impact of work experience on the

organizational commitment of employees at Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd. The sample group for this research consisted of 62 employees from Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd. A questionnaire was used as the data collection tool, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using multiple regression analysis.

The hypothesis testing results revealed that the overall organizational commitment of employees at Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd. was at a high level. When categorized by gender, age, educational level, marital status, and length of service, it was found that employees with different marital statuses had differing levels of overall organizational commitment. However, differences in gender, age, educational level, and length of service did not result in significant differences in overall organizational commitment. Additionally, work experience was found to impact the organizational commitment of employees at Supplement Manufacturing Contractor Co., Ltd.

Keywords: Organizational Commitment

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสภาพเศรษฐกิจ ทุกองค์การและทุกคนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดให้สอดคล้องรับกับสถานการณ์การที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ องค์ประกอบหลักที่สำคัญในการดำเนินการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง 5 ประการ หรือ 5M ได้แก่ มนุษย์ (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material), วิธี (Method), และการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นบุคคลที่จะนำทรัพยากรทุกด้านมาทำให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพแก่องค์การได้ โดยบุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ถึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่พึงพอใจต่อองค์การ ย่อมมีผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงานอาจก่อให้เกิดการลาออก ซึ่งส่งผลถึงต้นทุนที่สูงขึ้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และในบุคลากรที่ลาออกไปจะมีการเสียประสบการณ์และองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมามีร่วมกับบุคคล และยังมีต้นทุนซ่อนเร้นที่เสียไปได้แก่ การสูญเสียอำนาจการผลิต การสูญเสียโอกาสในการบริการหรือความสัมพันธ์กับลูกค้า ทั้งยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่กับบริษัทในด้านการดำเนินงาน ด้านความมั่นคงขององค์การ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการที่จะรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การและสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การต่อไป มีการศึกษาเกี่ยวในองค์การระดับโลกแล้วว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) สามารถช่วยลดปัญหาเรื่องการลาของบุคลากร อุบัติเหตุในการทำงาน และของเสียที่เกิดจากการทำงาน ผิดพลาดทำองค์การมีผลกำไรมากกว่าเมื่อเทียบกับองค์การที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ความผูกพันต่อองค์การ

ยังส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าได้อีก เนื่องจากบุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการตั้งใจและทุ่มเทในการบริการหรือผลิตสินค้าด้วยความเอาใจใส่ตนเอง (รักษัรศมี วุฒิมานพ, 2555)

บริษัท รับจ้างผลิตจ้างอาหารเสริม จำกัด จัดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด โดยเป็นโรงงานรับจ้างผลิตอาหารเสริม 2 รูปแบบ คือแบบ OEM (Original Equipment Manufacturer) หรือ ODM (Original Design Manufacturer) ซึ่งเป็นการผลิตสินค้าตามความต้องการของลูกค้า โดยใช้แบรนด์ของบริษัทที่สั่งผลิต (Brand Owner) โดยมีทีมวิจัยที่ช่วยคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ภายใต้การควบคุมการผลิตที่ได้รับมาตรฐานสากล ซึ่งบริษัทเป็นวิสาหกิจขนาดย่อมถึงขนาดกลาง เป็นผู้ประกอบการรายย่อย มีเงินทุน สินทรัพย์ และพนักงานจำนวนน้อย ซึ่งก็ส่งผลให้ค่าแรงและสวัสดิการที่ไม่สูงตามไปด้วยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สิ่งหนึ่งที่ท้าทายสำหรับองค์กรคือการรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรได้ยาวนาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ภายในองค์กรมีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะรับมือกับการแข่งขันและถือเป็นข้อได้เปรียบคู่แข่งที่ดีและยั่งยืน เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะทำงานเต็มความสามารถ มีความทุ่มเทและเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยนำไปเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจวางแผนและกำหนดนโยบาย สร้างกลยุทธ์ การวางแผน แก้ไขและปรับปรุงตั้งแต่กระบวนการสรรหา ตลอดจนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น สร้างความผูกพันให้กับพนักงานมีต่อบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตามความลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด จำนวน 73 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ณ วันที่ 9 เมษายน 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 62 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการวางแผน กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การมากขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีประสพการณ์ที่ดีในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

2. ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ มีดังต่อไปนี้

Mowday, Porter and Steers (อ้างถึงใน ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, 2550 อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) นิยามความหมายของ "ความผูกพันต่อองค์การ" ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization)

หมายถึงการใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) ว่าหมายถึงการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

ลลิตา จันทรงาม (2559) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การที่ตนองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจและความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจากทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นและพร้อมยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยสรุปได้ 3 ด้านตามแนวคิดทฤษฎีของ Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557)

1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและพร้อมที่จะทำตาม และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีเป้าหมายเดียวกับองค์การ

บุคลากรเหล่านี้จะเห็นว่าการทำประโยชน์ให้กับองค์กร ดังนั้นจะยินดีมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง บุคลากรเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน รวมไปถึงการเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดี ไม่มีความคิดที่จะลาออก แม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าให้ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร

การศึกษาแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนี้

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน ณัฐนิชา ขยายยิ้ม, 2563) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ เพศหญิงคือเพศที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าและเพศหญิงจะมีโอกาสเปลี่ยนงานน้อยเพราะการแข่งขันในการเข้าทำงานค่อนข้างสูง

- อายุ อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นก็จะมีความคิดและการตัดสินใจที่รอบคอบมากกว่าคนอายุน้อย สมาชิกในองค์กรที่มีอายุมากก็จะยิ่งส่งผลต่อความผูกพันสูง จึงส่งผลให้บุคคลที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนอายุน้อย

- ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีทางเลือกในงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง ส่งผลให้บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำ

- สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่สถานะโสด มีความต้องการความมั่นคงในงาน เนื่องจากปัจจัยด้านภาระครอบครัวทำให้ต้องมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้มีการลงทุนในรูปแบบของเวลาและอุทิศร่างกายแรงใจในการสะสมประสบการณ์ทำงาน

2. ลักษณะงาน

- มีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่องค์กรเปิดให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและจัดการเวลาในการทำงานให้แล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากองค์กร

- ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตที่ชัดเจนในการทำ ซึ่งทำให้พนักงานสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบและแสดงผลงานให้เห็นเด่นชัด

- งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน งานที่ท้าทายจะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจและอยากพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ซึ่งเมื่องานประสบความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความพอใจที่ได้

3. ลักษณะองค์การ

- การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

- ขนาดขององค์การ หมายถึง องค์กรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับสมาชิกว่าการได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็ควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมสำหรับเขา

- ความรู้สึกต่อองค์การว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจที่สมาชิกมีต่อองค์การว่าจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเหมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับสมาชิก ทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่า และองค์การได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

นัชชา ไหลนาเจริญ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชินเน็ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านพฤติกรรม การแสดงออกและด้านทัศนคติ

จากทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก สามารถจำแนกได้ 4 ด้านได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคล และ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจนพจน์ ช่ายม่าน (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครงานวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey

Research) ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์กรจากอุตสาหกรรมการผลิตที่ก่อตั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 408 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป มโนธรรม และความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ในขณะที่ ความชัดเจนของงาน ความมีอิสระ ในการตัดสินใจงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ทำงาน ในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($p > 0.05$)

วงศ์ธร อินทวิเชียร (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมทางเลือกที่ทำงาน และศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีปัจจัยด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานและปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน และปัจจัยทางด้านการได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อให้พนักงานนั้นมีความรักและคงอยู่กับองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experiment Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยนี้คือ พนักงานทุกคนของบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 9 เมษายน 2567 จำนวน 73 คน (ข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด)

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งสามารถคำนวณโดยสูตรของทาโร ยามาเน่ Yamane (ทรรศวรณ ขาวพราย, 2560 อ้างถึงใน ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน, 2562) โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 62 ตัวอย่าง สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด และมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทบุคลากร และทำการแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญ โดยไม่มีหลักเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงแค่ 1 คำตอบ

1.2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด เป็นคำถามที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 คะแนน=ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 คะแนน=ระดับความคิดเห็นมาก, 3 คะแนน=ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 คะแนน=ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 คะแนน=ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) 5 คะแนน=ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 คะแนน=ระดับความคิดเห็นมาก, 3 คะแนน=ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 คะแนน=ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 คะแนน=ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 แบบสอบถามความคิดเห็น ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการอย่างไรเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เป็นคำถามการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความผูกพัน กำหนดให้ 4.21 – 5.00=ความคิดเห็นด้วยระดับมากที่สุด, 3.41 – 4.20=ความคิดเห็นด้วยระดับมาก, 2.61 – 3.40=ความคิดเห็นด้วยระดับปานกลาง, 1.81 – 2.60=ความคิดเห็นด้วยระดับน้อย, 1.00 – 1.80=ความคิดเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ และสถานภาพจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัดที่มีสถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพต่างกัน ในขณะที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยภาพรวม พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ส่วนใหญ่มีทัศนคติทางบวกกับองค์กร ถือว่าเป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งขององค์กร เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers ที่นิยามความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้ 1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่คิดหรือต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกองค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีค่านิยมสอดคล้องกับ

องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์ลีรี มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตามะลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตามะลา โดยรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน ก็พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในโลกปัจจุบันที่มีการพัฒนาในหลายๆเรื่อง เช่น ด้านความเท่าเทียมกันในสังคม มีสิทธิเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง การศึกษาก็มีหลายรูปแบบให้ได้เลือกเรียน หลายๆปัจจัยจึงหล่อหลอมให้ทัศนคติและค่านิยมของคนในปัจจุบันเปลี่ยนไปจากแต่ก่อน จึงมีบางข้อที่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Steers กล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนมดุง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว ผลการวิจัยพบว่าเพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัชชา ไหลน้ำเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าอายุของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การทั้งด้านพฤติกรรม การแสดงออก และด้านทัศนคติของสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินยอม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แม้จะมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันทุกคนก็มีความรักความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนในบริษัทสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนบริษัทพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้รับแรงบัลดาลใจให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ พยายามปกป้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธุ์ผล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งพนักงานเหล่านั้นก็จะมีอายุสูงขึ้นด้วยเมื่อเทียบกับประสบการณ์ทำงาน อาจเป็นผู้ร่วมก่อตั้งหรือมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ดังนั้นจึงทำพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัดที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในปัจจุบันมีค่านิยมเรื่องการรักตัวเองมากขึ้น คนในปัจจุบันจึงหันมาใช้ชีวิตโสด หรือถ้าหากมีแฟนแล้วแต่ Toxic ก็เลิกกันอยู่คนเดียวดีกว่า พนักงานที่สถานภาพโสดนั้นจึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสถานภาพสมรส/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ เพราะพนักงานที่สถานภาพโสดก็

อาจจะยังไม่มีภาระมากนัก จึงมีการให้ความสำคัญกับเรื่องงานเป็นหลัก มีบางข้อที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers กล่าวว่าปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของแต่ละบุคคล คือ สถานภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพที่แตกต่าง มีผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีอัตราการคงอยู่สูงกว่า สถานภาพ โสดและสถานภาพสมรส เนื่องด้วย พนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวหรือหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่มีภาระไม่มาก เพราะอยู่ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่มีความแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน

3. ศึกษาประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด โดยภาพรวมมีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานของบริษัท รับจ้างผลิตอาหารเสริม จำกัด ที่มาทำงานนั้นได้รับประสบการณ์ที่ดีจากที่ทำงาน เช่น การยอมรับในการทำงานและผลงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน และมีการตอบแทนสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสม เมื่อมีปัญหาพร้อมช่วยเหลือพนักงาน จึงเกิดเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Byars and Rue มีปัจจัยภายนอกและภายในหลายประการที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ รูปแบบและคุณภาพของการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ทางสังคม สภาพการทำงาน และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีโอกาสดำเนินการในการทำงาน รวมทั้งด้านอื่นๆ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) พบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรควรมอบประสบการณ์ในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน โดยการวางแผนโครงสร้างองค์กรและกำหนดนโยบายในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารแสดงออกให้พนักงานเห็นถึงความเห็นอกเห็นใจพนักงาน มีการสนับสนุนให้พนักงานเติบโตในสายงานที่ตนเองมีความสามารถ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านสถานภาพ องค์กรสามารถนำข้อมูลไปกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณารับเข้าทำงานบุคคลที่มีสถานภาพโสด หรือหาแนวทางการส่งเสริมด้านความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานเฉพาะกลุ่มมากขึ้นตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรตัวอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มเติม ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานและหน่วยงานอื่นๆต่อไป

2. ควรศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นอุตสาหกรรมอื่นๆเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เจนพจน์ ช่างม่าน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐนิชา ขยายยิ้ม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัชชา ไหลนาเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

น้ำทิพย์ แซ่เอ็ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ บธ.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิศาชล ภูมิพันธ์ผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอรี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รักษัรศรีม วิวัฒน์มานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วงศธร อินทวิเชียร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะกาศ. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.