

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิเอช จำกัด

FACTORS ARE AFFECTED EMPLOYEE ENGAGEMENT

OF FUJI ACE COMPANY LIMITED

พัสกร จำชาติ

สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Passakon Jumchat

E-mail : passjamp@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิเอช จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิเอช จำกัด ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยจำแนกสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ กลุ่มพนักงานของบริษัทฟุจิเอช กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) จึงสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิเอช จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180คน พบว่าพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 180 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 94 .คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 70 คน สถานภาพ โสด จำนวน89 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิเอช จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับ สำคัญมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง และ ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง รองลงมาและด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นอันดับสาม ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ; พนักงานบริษัท ฟุจิเอช

ABSTRACT

Education matters Factors that affect employee engagement, Fuji ACE co., Ltd. aims to study the employee company Fuji ACE co., Ltd include the bond side feeling. Continuous safety affiliations Social norms binding side, by sex, age, marital status classification include: personal status, occupation, education level, income, the work time. This research population is a group of employees of the company, Fuji ACE. Sample surveys, the number of 180 people, tools used to collect data, the query is executed, data analysis, using computer software, find the percentage frequency values (\bar{X}), standard deviation (SD). Education matters Education matters Factors that affect employee engagement, Fuji ACE co., Ltd respondent total 180 people from table 10 found that employees in all surveys, the number of women number of 94 people 180. people think questionnaire 52.2% majority have a life expectancy of 70 years 31-40. 38.9 percent 1 persons who answer most queries status Single number 89 49.4 per cent men The majority of respondents have a Bachelor's degree. number of 84 people, 46.7 per cent. Factors that affect employee engagement, Fuji ACE co., Ltd. image is included on many levels, when considering a list of aspects found that overall levels, it is important to consider a list of compelling side side side found that feeling.

Keyword : Factors Are Affected Engagement ; Employee Of Fuji Ace Company Limited

บทนำ

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลาย ปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจความผูกพันความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติ งานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จ

ให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นอย่างไรที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รัชพิศาล, 2549 : 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็น เจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคงทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป ผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ทาเกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิต ฉลากบรรจุภัณฑ์ ชั้นนำของโลก มีฐานการผลิตอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรม สีนสาคร จังหวัด สมุทรสาคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

1) ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท พูจีเอช จำกัด จำนวน 350 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทพูจีเอช จำกัดได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน

ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ความร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจีเอช จำกัด มุ่งศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และประกอบผล การนำเสนอการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจ และทัศนคติของแต่ละคน โดยในบทยานี้ จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องเพื่อมาอธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สตีแยร์ (Steers, 1977 : 46 - 75) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

อลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 710 - 720) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กรอลเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์ นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับ ปฏิกริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดย พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดี กว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รินดา ชันธกรม.(2558)ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ บรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผล เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จิราพร ขำฉัตร.(2557)ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยาที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่า งานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน สำหรับความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน และบรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ดุสิตา ชื่นชุมแสง.(2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวทอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในและการยอมรับในองค์การ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคาดหวังขององค์การ 2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีรางวัลให้กับพนักงานที่ดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รองลงมาคือ ควรให้มีการพัฒนาและผู้ปรับปรุงการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้กับบุคลากร และควรให้มีการจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อความสามัคคีตามลำดับ

เพียงใจ เทียรเจริญ.(2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน สังกัดสายงานการบริหารงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

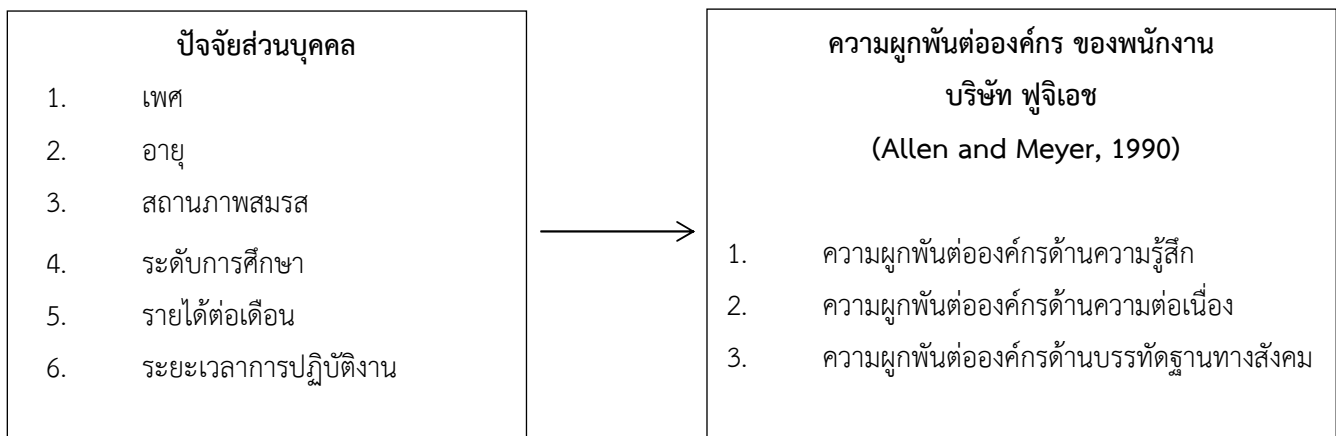
ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สาวิตรี เหมือนเส้น.(2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอาสาสมัครสาธารณสุข เขตตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้เฉลี่ยที่ 1,500 – 13,500 บาท/เดือน และมีประสบการณ์การทำงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มากกว่า 5 ปี การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอาสาสมัครสาธารณสุข เขตตำบลเกาะกลาง อำเภอกะลันตา จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิวเอช จำกัด รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิวเอช จำกัด โดยการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ฟุจิวเอช จำกัด จำนวน 350 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ฟุจิวเอช จำกัด ,พ.ศ.2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสม โดยดำเนินการดังนี้

1.ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษานี้ เป็นตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพูจีเอช จำกัด

3.ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้ว นำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด มาตรฐานนามบัญญัติ(Nominal Scale) และเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพูจีเอช จำกัด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ลักษณะคำถามจะแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น(Interval Scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

โดยภาพรวมอยู่ในระดับ สำคัญมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 และ ด้าน ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 รองลงมาและด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นอันดับที่ 3ตามลำดับ

1.ความผูกพันด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทพูจีเอช จำกัด ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารจะนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณหาขององค์กร ก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมั่นใจว่า การทำงานที่นี้ จะทำให้ชีวิตท่านมีความก้าวหน้า ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทฟูจิเอชจำกัดต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัทฟูจิเอช ไปจนเกษียณอายุงาน

3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ท่านไม่คิดจะลาออก ถึงแม้ว่าองค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง

อภิปรายผล

1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิเอช จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัทฟูจิเอช จำกัด ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารจะนำพาองค์กรให้ มีความก้าวหน้า และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ดอกพรหม.(2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คาวาเบะ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิเอช จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมั่นใจว่า การทำงานที่นี้ จะทำให้ชีวิตท่านมีความก้าวหน้า ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทฟูจิเอชจำกัดต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับ บริษัท ฟูจิเอช จำกัดไปจนเกษียณอายุงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินดา ชันธกรรรม.(2558).ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครุวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

3.ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิเอช จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา องค์กรนี้

สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ท่านไม่คิดจะลาออก ถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่อง ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญใจ เทียรเจริญ.(2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน สังกัดสายงานการบริหารงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด.อยู่ในระดับระดับความคิดเห็น มาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ บริษัท พูจีเอช จำกัด ต้องจัดกิจกรรมที่ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัท พูจีเอช จำกัด เช่น มอบโล่ เกียรติบัตรของสัมมนาคุณสำหรับพนักงานที่มี อายุงาน 5ปี,10ปี 15ปี,20ปี ตามลำดับและบริษัท ควรจัดกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่องไวกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองเช่น กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันก่อตั้งบริษัท กิจกรรมวันเกิดของพนักงานที่เกิดในเดือนเดียวกันร่วมรับประทานอาหารกลางวันกับประธานบริษัท กิจกรรมวันครอบครัวให้พนักงานและครอบครัวไปเที่ยวพร้อมกันทั้งบริษัท และนอกจากนี้ ของ บริษัท พูจีเอช จำกัด ควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้พนักงานรู้สึกผู้บริหารจะนำพาองค์กรก้าวหน้าและพัฒนาให้ดีขึ้นได้

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจีเอช จำกัด.อยู่ในระดับระดับความคิดเห็นมาก เห็นสิ่งที่จะต้องปรับปรุง คือ บริษัทพูจีเอช จำกัด ควรสร้างระเบียบและหลักการในการกำหนดการขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าพนักงานจะมีความก้าวหน้าและบริษัทควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงานเช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทั้งพนักงานและครอบครัว กำหนดให้มีวันลาพักร้อนพิเศษเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานที่มีอายุงานงาน 5ปี,10ปี 15ปี,20ปี และ นอกจากนี้บริษัทต้องทำรู้สึกว่าผู้บริหารจะนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ เช่น จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยู่ทำงานจนเกษียณอายุ

3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีเอช จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากสิ่งที่จะต้องปรับปรุง คือ บริษัท ควรให้พนักงานได้ช่วยแก้ไขปัญหาในงานที่ตัวเองรับผิดชอบผ่านกิจกรรมไคเซ็น และนอกจากนี้ บริษัท ควรจัดประชุมแจ้งถึงยอดขายและกำไรขาดทุนทุกเดือน หากเดือนไหนมีกำไรเกินเป้าหมายควรให้รางวัลพิเศษ เช่น เลี้ยงไอศกรีมทั้งโรงงาน และหากเดือนไหนขาดทุนก็ต้องแจ้งให้พนักงานทราบและหาแนวทางแก้ปัญหา

เอกสารอ้างอิง

- สกว สํารายคอง. 2547. การพัฒนาแบบวัด ความผูกพัน ของพนักงานกรณีศึกษา
บริษัทในกลุ่มสมบูรณ . ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองคการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันตอองคการ : ศึกษาเฉพาะกรณีผูบริหารระดับ
หัวหนา แผนก เทียบเทาของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต . ผลของการรับรู้ บรรยากาศของคการที่มีตอความผูกพันตอองคการ
ของพนักงาน บุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลวิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร,2542
- ปรานอม กิตติสุขภูธร. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลตอความผูกพันของลูกจางตอองค
การ : ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้ดวยเส้นใยฝ้ายและเส้นใย
ประดิษฐ์ .คณะสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององคการ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร. ศูนย์สื่อ
เสรี มกรุงเทพ.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร.โรงพิมพ์จิตรหัตถกร.
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการ
ไฟฟ้าฝายผลิตแห่ง ประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- สมชื่น นาคพลั้ง และวิโรดิ โกมุทวงษ์. 2547. ความมุ่งมั่น ผูกพันตอองคการ:ศึกษากรณี
บริษัทฮิวลด์ -แพคการ์ด (ประเทศไทย)จำกัด ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์และองคการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
โรงพิมพ์กรุงธน
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. “ความผูกพันของพนักงานตอองคการ.” [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <http://www.pmat.or.th> (5 มิถุนายน 2551).
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันตอองค การ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝาย
ผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.

- อาจารย์ นาคศุภรังสี . (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม.
;วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990) : 1-8.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19,4 : 535-546.
- Gubman, E.L. (2003). Increasing and measuring engagement. Retrieved December 21, 2008, from [http://www. Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html](http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html)
- Hewitt Associates. 2003. “Overview.” [Online].
Available:<http://was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>.
(12 October2008).
- Hewitt Associates, 2008. “Identify factors driving employee engagement.” [Online].Available
<http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/OurServices/ServiceTool.aspx?c> (14 October 2008).
- International Survey Research. (2004). Engaged employees drive the bottom line. Retrieved October 25, 2008, from
[http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement BrochureFinalUS.pdf](http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement_BrochureFinalUS.pdf)
- Marc, James G., and Simon, Herbert A. *Organizations*. New York : John Wiley, 1958.
The Lottery. London : J. Watts, 1732.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. 1977. Organizational Commitment and Turnover : a Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March): 57-75.
- Meyer, J.P. et al. 1990. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged relations. *Journal of Applied Psychology*. (75): 710-720.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. The Measure of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 2 (April): 224-247.
- Porter, L.W.,Steers, R.M.,Mowday,R.T., Boulian. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.