

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่
ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES
IN CHINDASOOK GROUP (HEAD OFFICE)

พิศมัย เจริญพันธ์

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PITSAMAI CHAROENPAN

E-mail: Pitsamai.c@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท จินดาสุข สำนักงานใหญ่ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากและผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ไม่ต่างกัน 2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะและประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และด้านผลตอบแทนโดยรวม

คำสำคัญ: จินดาสุข; ความผูกพัน

ABSTRACT

The people group was 136 employees in Chindasook Group (Head office). The findings were as follows: The level of the organizational engagement of employees in Chindasook Group (Head office) were at the high level, the results of hypothesis testing showed that

1. employees in Chindasook Group (Head office) with personal factors include gender, age, education level, status, duration of work was different, making the organizational engagement of employees in Chindasook Group (Head office) no different 2. The feeling that they are important to the organization. The feeling that the organization is dependable and the overall return affect to the organizational engagement of employees in Chindasook Group (Head office).

Keywords; Chindasook; engagement

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจปัจจุบัน ถึงแม้จะมีเครื่องจักรและเทคโนโลยีก้าวหน้า ล้ำสมัยมากมาย มาช่วยในการทำงาน แต่กลไกหลักที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นยังคงเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคล ซึ่งมีความพร้อม ความสามารถและความจริงใจ ที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Controlling)ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการวางแผนและดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีจิตใจตั้งมั่นที่จะยืนหยัดมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรเพื่อความสำเร็จร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะและประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อยู่ที่บริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งแม่บ้าน พนักงาน ขับรถ พนักงานจัดส่งเอกสาร พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกฝ่าย หัวหน้าและผู้จัดการทุกแผนก โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.ระดับการศึกษา
- 4.สถานะภาพ
- 5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะและประสบการณ์ในงาน

- 1.ความมีอิสระในการทำงาน
- 2.ความท้าทายของงาน
- 3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 4.ผลตอบแทนโดยรวม
- 5.ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 6.ความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร
- 7.ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในองค์กรที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความพยายามและทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. ความตั้งมั่นที่จะยืนหยัดมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะและประสบการณ์ในงานได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลตอบแทนโดยรวม ทักษะติดต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท จินดาสุข สำนักงานใหญ่
3. ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปใช้ในการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ดีในอนาคตต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้อธิบายความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรักใคร่ในหน่วยงานที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งจะ ก่อให้เกิดพันธะที่ต้องปฏิบัติตาม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 1321)

ฐิติมา หล้าทอง (2557) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะคิดหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนา ที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะหรือการยึดโยงของบุคลากรที่มีต่อการคงอยู่ ความจงรักภักดี การทุ่มเทเสียสละ โดยเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อสายสัมพันธ์ และเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเข้ากันได้

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทักษะด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิด ความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร องค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการ สร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุด จะได้เกิดแก่องค์กรและยังได้มีนักวิจัย หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ เช่น

ฐิติมา หลักทอง (2557) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน ปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันจะนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กร

เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพัน ต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้ว องค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมี ผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหาย ขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter & Kan (1968) (ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 รูปแบบ คือ 1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ คือ บุคลากรนั้นได้มีการเสียสละให้กับองค์กรจึงเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรได้ 2. ความผูกพันแบบติดยึด คือ การสร้างความผูกพันทำให้บุคลากรยึดติดกับองค์กร 3. ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคลากรยึดติดกับค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเป็น กรอบให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ ว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์การนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่แรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. (ฐิติมา หลักทอง, 2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายสำนักงาน จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยที่ 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน รองลงมาคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. (ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ, 2552) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ มหาวิทยาลัย ภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษา พบว่า อายุ และ รายได้ ของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร แบบผู้นำเน้นงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง สภาพจิตมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง บรรยากาศเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัย บรรยากาศ เชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยความพึงพอใจในงานและ สภาพจิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่าปัจจัยอื่นๆคือ แบบผู้นำเน้นงาน อาจารย์ให้ความสำคัญในลักษณะเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อตัวแปรอิสระทุกตัว และตัวแปรตาม ก่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลวิจัยของตัวแปรอิสระ มีความสอดคล้องต่อการเป็นสาเหตุในการเสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ

3. (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา” ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 15 ปี เป็นฝ่ายบริหารงานเป็นฝ่ายวิชาการ บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะเชิงสำรวจ (Surveyresearch) โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการ ทาง สถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 136 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิด ที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด ถามให้เลือกตอบ (Closed-ended question) ผู้วิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง

เชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถาม ไปใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมของเนื้อหา การจัดเรียงคำถาม การใช้ภาษา และความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัด ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่มีระดับ การวัด เชิงคุณภาพ (เชิงกลุ่ม) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test; สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามลักษณะตัวแปร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็น ร้อยละ 53.68 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็น ร้อยละ 30.15 รองลงมาคือ 31-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 27.94 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 50.74 สถานะภาพ โสด คิดเป็น ร้อยละ 47.79 อายุงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 43.38 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี

ความคิดเห็นต่อ ความมีอิสระในการทำงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.749$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน พนักงานกลุ่มบริษัท จินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถใช้ วิจารณ์งานในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.864$)

ความคิดเห็นต่อ ความท้าทายของงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.715$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความท้าทายของงาน พนักงานกลุ่มบริษัท จินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.873$)

ความคิดเห็นต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.946$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่าน ให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65, SD = 1.195$)

ความคิดเห็นต่อ ผลตอบแทนโดยรวม พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, SD = 1.024$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผลตอบแทน

โดยรวม พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆจากบริษัท อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.192$)

ความคิดเห็นต่อ ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.816$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.951$)

ความคิดเห็นต่อ ความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.867$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกว่าตัวเอง มีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.965$)

ความคิดเห็นต่อ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.978$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การทำงาน ในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของตัวท่าน ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.059$)

ความคิดเห็นต่อ ความเชื่อมั่นในองค์กรที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.809$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเชื่อมั่นในองค์กรที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.886$)

ความพยายามและทุ่มเทเพื่อองค์กร พนักงานกลุ่ม บริษัท จินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.860$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพยายามและทุ่มเทเพื่อองค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.821$)

ความคิดเห็นต่อ ความตั้งมั่นที่จะยืนหยัดมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.898$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งมั่นที่จะยืนหยัดมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความผูกพันกับบริษัทและรู้สึกเป็นครอบครัว เดียวกัน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.954$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานะภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย ตามสมการมีตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 7 ตัวแปร โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม ตัวแปรที่มีผลสูงสุด คือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุสูตร(R) เท่ากับ 0.567 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ ได้ร้อยละ 54.4 นำมาแทนค่าในสมการ ได้ดังนี้

$$Y_t = 1.747 + 0.110X_1 - 0.074X_2 - 0.122X_3 + 0.193X_4 + 0.093X_5 + 0.242X_6 + 0.242X_7$$

0.000*	0.192	0.390	0.109	0.028*	0.241	0.015*	0.022*
--------	-------	-------	-------	--------	-------	--------	--------

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ และด้านผลตอบแทนโดยรวม

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ว่า พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ที่มี เพศ อายุ ระดับการ ศึกษา สถานะภาพ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะและประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านผลตอบแทนโดยรวม ความรู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมไม่ต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะ และประสบการณ์ ในงาน

1. ด้านผลตอบแทนโดยรวม ค่าตอบแทน ที่เป็นเงินเดือน ต้องมีการสำรวจ จัดทำเปรียบเทียบ กับ บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน ต่างอุตสาหกรรม และบริษัทชั้นนำเพื่อนำมาปรับปรุงระบบฐานในการจ่าย เงินเดือน ให้เข้ากับสถานะการแข่งขัน ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านความรู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรควรให้พนักงานมีบทบาทในความสำเร็จ ขององค์กร มีโอกาสในการนำเสนอข้อคิดเห็น แนวทาง และแผนการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร คอยสนับสนุน ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ และฝึกทักษะ เพื่อให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น เป็นการส่งเสริมให้พนักงาน มีความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

3. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ องค์กรควรให้ความช่วยเหลือพนักงาน นอกเหนือจากการจ่าย เงินเดือน และสวัสดิการ ขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ การเงิน หรืออื่นๆ องค์กรสามารถให้การช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อ การวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาที่ใช้ควรเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อมูลที่ ลึกซึ้งมากขึ้น และเพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการ ของพนักงานกลุ่มบริษัทจินดาสุข หรือความผูกพัน ต่อองค์กรนั้นๆ อย่างที่แท้จริง

2. การศึกษาควรมีการขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับสภาพในปัจจุบัน ให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้ข้อมูลการศึกษามีแง่มุมที่กว้างขวางรวมทั้ง ได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์ ในปัจจุบันมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ผู้สนใจสามารถนำไปศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน และศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และเพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นที่ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่าง ของพนักงานที่ทำการสำรวจคือ สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีพนักงานจำนวนน้อย ทำให้ข้อมูลมีจำนวนไม่มากพอ ที่จะหาข้อสรุปการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

ฐิติมา หลักทอง, 2557 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ทวีพันธ์ พิวสรรเสริญ, 2552 ความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ

ในเขตกรุงเทพมหานคร ปรัชญาคุณภักดิ์บัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558 การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดี
ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

เริงศักดิ์ เขียวขจี, 2543 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส.พี.
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557 ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

(องค์การมหาชน) ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม)

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมกา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร