

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

Relationship with organization of employees of

Thai Summit BanPho Co., Ltd.

ยุวดี ปัทม

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

1st Yuwadee Patthum

E-mail: 6214155562@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาด้านปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดที่แน่นอน จำนวน 345 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ 28 กุมภาพันธ์ 2565) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดที่มี ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ย ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดโดยภาพรวมต่างกันและพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho Co., Ltd. 2) To study relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho Co., Ltd. classify by personal factor 3) To study the factors of job characteristics that affect the relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho Co., Ltd. company

The sample group that using in this research came from exactly number of 345 Thai Summit Ban Pho Co., Ltd. Employees (data from Human Resources Department as of February 28, 2022). using a questionnaire as a tool for collect data. The statistics used in the analysis such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistic. One-way ANOVA statistic, If the differences were found, will compare in pairs by using LSD method and multiple regression statistics.

The hypothesis testing results showed about Different of working period time and the average income of Thai Summit Ban Pho employees are affect to overall of the relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho. In the other hand, Different of Gender, Age and education level of Thai Summit Ban Pho employees are not affect to overall of the relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho significantly. In addition, the factors of the nature of work, the progress of work, the freedom of work and relationship with associate are affect to the relationship with organization of employees of Thai Summit Ban Pho.

Keywords : Relationship with organization of employees

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งยุคโลกโลกาภิวัตน์ ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ปัจจุบันในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ย่อมมีผลกระทบต่อความสุขของคนในสังคม การมีชีวิตที่เป็นสุขล้วนเป็นความหวังของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการสร้างให้แก่ตนเอง โดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ตามแต่ละวิถีของแต่ละบุคคล เช่นมีรายได้ตามสมควรในการเลี้ยงชีพ และครอบครัวได้อย่างพอเพียง มีหน้าที่การงานที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อาศัยในชุมชนที่เป็นสุข ได้รับความเสมอภาคโอกาสที่เท่าเทียมกัน ได้รับการศึกษา และสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ฯลฯ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและผลงานของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความรักและผูกพันกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า ยิ่งพนักงานมีระดับความผูกพันมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้ความปรารถนาที่อยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นเวลานานและพร้อมที่จะอุทิศความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

บริษัทที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีทั้งเป็นธุรกิจของชาวต่างชาติ ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เมื่อมีบริษัทเกิดขึ้นใหม่ ทำให้บุคลากรในหลายๆบริษัทประสบกับปัญหาการย้ายงาน เปลี่ยนงานของบุคลากร ซึ่งมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น บริษัทที่เปิดรับใหม่ต้องการบุคลากรที่มีประสบการณ์ในด้านนี้มาก่อน ให้ผลตอบแทนในการทำงานที่ดีกว่า วันหยุดหรือจะเป็นเรื่องสวัสดิการต่างๆ ทำให้หลายๆบริษัทขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานในสายงานนั้นๆ และประสบปัญหาที่งานที่ได้ตั้งเป้าหมายที่วางไว้ มีบริษัทจำนวนมากที่หันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดหรือไม่ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาสเพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์ในการแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและตัวอย่าง** คือ พนักงานของ บริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด จำนวน 186 คน
2. **ด้านเนื้อหา** คือ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยมุ่งหมายวิจัยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ย
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เหมาะสมกับความต้องการ ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

แสงเดือน รักษาใจ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน แต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ณัชชา ธงชัย (2563) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีและเต็มใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานงานกับองค์กรและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรได้กำหนดไว้ และจะทำงานจนเกษียณอายุ

ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน

ณัชชา ธงชัย (2563) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) กล่าวว่า ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงานหมายถึงบุคลากรบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อพบปัญหาในการทำงานจะพยายามดำเนินการแก้ไขเพื่อให้การทำงานดีขึ้น มีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานและทุ่มเทเวลาในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามงานที่ได้รับมอบหมายและพัฒนาตนเองในการเรียนรู้จากภายนอกและภายในบริษัท และมีความพยายามในการเรียนรู้งานที่ยากเป็นอุปสรรคในการทำงาน มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ณัชชา ธงชัย (2563) กล่าวว่า ความปรารถอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความประสงค์ของพนักงาน ที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กร

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) กล่าวว่าด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงบุคลากรในบริษัท ยูนิคเอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) รู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ ไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งเงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่ายอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัดเสมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี มีความคิดว่าหากได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่น จะไม่ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความพึงพอใจและมีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร หากมีองค์อื่นมาเสนอตำแหน่งเงินเดือนที่ดีกว่า ก็จะไม่ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆของบริษัทอย่างเคร่งครัด คิดเสนอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีและภูมิใจว่าจะทำให้ชีวิตของเรามีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลมีพนักงานตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คนคิดเป็นร้อยละ 66.2 และเพศชายจำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปีจำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 74.3 มีอายุ 31-35 ปีจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 25 และมีอายุไม่เกิน 30 ปีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพหย่าร้าง/ม้ายจำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 มีสถานภาพสมรสจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 36 และมีสถานภาพโสดจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 7.4 ความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้านด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าเมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลาของท่านมาทำงานให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุดรองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ โดยรวมระดับมากและพบว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใครๆก็ทำกันกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับสูงสุด รองลงมา เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานท่านพร้อมที่จะแก้ไขให้เสร็จในแต่วัน ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับสูงรองลงมา ท่านมีความคิดริเริ่มเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากและพบว่าท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดีและองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่ท่านภูมิใจและมั่นใจว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขตลอดไปกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับรองลงมา ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าท่านจะได้รับตำแหน่งเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า

สมเกียรติ อินยม (2560) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-45 ปีจบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน

บริษัท 6-10 ปีตามลำดับ ผลการศึกษาลักษณะงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานและด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริษัทมีการจัดฝึกอบรม ประชุมสัมมนาในงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่อย่างเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ด้านความอิสระในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ด้านความหลากหลายในงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ 1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อกับฝ่ายอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ 1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับที่ 1 ด้านก้าวหน้าในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเมื่อต้องการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในบริษัทจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อและทุกคนในบริษัทมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1 ด้านความคาดหวังต่อองค์กรพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมต่างๆมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับ 1 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พอใจกับการที่บริษัท มอบหมายให้จัดกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ซึ่งสามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการใช้สูตรการคำนวณกำหนดตัวอย่างของ Yamane (1973) เป็นที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นเรียกว่า Non-Probability และสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยอาศัยสูตร ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกิน 5% ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณกำหนดตัวอย่าง เป็นที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ จึงเท่ากับ 186 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ย

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ประกอบด้วย ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.4 ท่านคิดว่าองค์กรควรมีกิจกรรมอะไรเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กร บริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ย

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ย หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

ผลการวิจัย

1. . ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ย สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความอิสระในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด สรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

1.1 ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่าพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็น ด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานของบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด มีความเห็นว่าด้านปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรเมื่อทำงานนานขึ้นท่านจะรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณวนษ์ ดวงภมร (2562) กล่าวว่า ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรคือ การที่บุคลากรในบริษัท มีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับองค์กรเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้นรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ

1.2 ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็น ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด มีความเห็นว่า การที่เต็มใจที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานและทุ่มเทเวลาในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชชา ธงชัย (2563) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึงการใช้ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็น ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด มีความเห็นว่าความพึงพอใจและมีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร หากมีองค์กรอื่นมาเสนอตำแหน่งเงินเดือนที่ดีกว่า ก็จะไม่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชชา ธงชัย (2563) กล่าวว่า ความปรารถอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ย สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด มี โดยภาพรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การศึกษาเฉพาะบุคคลกล่าวว่า จาก

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศโดยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig มากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่าเพศของพนักงานงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

2.2 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่อายุแตกต่างกัน ทุกคนก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ อินยม (2560) กล่าวว่าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แม้จะมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันทุกคนก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนในบริษัทสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนบริษัทพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้รับแรงบัลดาลใจให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ พยายามปกป้อง

2.3 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่การศึกษาต่างกัน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ความตั้งใจทำงาน ความขยันขันแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560) พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามแสน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด โดยภาพรวมต่างกันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีผลให้ ความรู้ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินยม (2560) กล่าวว่าพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท

แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง แม้จะมีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันทุกคนก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะทุกคนในบริษัทสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนบริษัทพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้รับแรงบัลดาลใจให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเต็มใจทำงานหนัก หากงานนั้นมีส่วนช่วยให้บริษัท ประสบความสำเร็จ

2.5 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด โดยภาพรวมต่างกันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัดที่รายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลให้ พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) กล่าวว่าปัจจัยด้านรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามันคงในการปฏิบัติงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในระดับมากที่สุด ในเรื่องการพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อเพื่อนต้องการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับแนวคิดของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) กล่าวว่า ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วยหน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือพนักงานที่มีความแตกต่างในองค์ประกอบปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ต้องมีความอิสระในการทำงานและสามารถปรับปรุงแบบการทำงานให้ทันสมัยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ด้านด้านความอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับแนวคิดของจุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ได้กล่าวว่าด้านความรับผิดชอบ

และการมีอิสระในงาน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลามีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา รองลงมา ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย,ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณ์ตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ไม่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด มีการรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน จึงทำให้ไม่มีผลต่อด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ความหลากหลายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดของสมเกียรติ อินยม (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงความเป็นสมาชิกขององค์การความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05โดยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ในทุกด้านได้แก่ ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้น พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ต้องให้ความสำคัญการพัฒนาและส่งเสริมให้มีการอบรม ควรให้พนักงานรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกันและเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงานมากกว่าหนึ่งหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะ อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด ต้องให้ความสนใจกับการสอนจากผู้ชำนาญงาน การเรียนรู้งาน การปรับตัวเพื่อเพิ่มมุมมองเปิดโลกทัศน์ และต้องการเพิ่มเงินเดือนตามความรู้ความสามารถเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ให้พิจารณาในด้าน ระยะเวลาในการทำงานและรายได้เฉลี่ย เป็นประการสำคัญ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านลักษณะงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นบริษัท ไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริมส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเปิดโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษานอกสถานที่ให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการตัดสินใจในการทำงานให้มีความอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม ความสามัคคีในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัดกับบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รายอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้อย่างครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร
2. ควรศึกษาในลักษณะเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยซัมมิท บ้านโพธิ์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคคลกรมชลประทาน (สามแสน). ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ: การศึกษากรณีการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

- ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร
 ออมสินภาค 5. คั่นคว้าอิสระ. วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
 บูรพา มาบพูน. (2544). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท
 ยูโนแคล ไทยแลนด์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ , จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท
 ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). คั่นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคล
- พรหมมาตย์ จินดาโชติ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับ
 องค์กรและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอ
 เรชั่นวาย. การวิจัย คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ยสวรรณ อามฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
 MM Logistics. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลลิตา จันทรงาม . (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล . คั่นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิ
 เนียร์ริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). คั่นคว้าอิสระ. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ
 กิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). คั่นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตกลุ่ม
 วิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.
 การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.