

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน)

Organizational commitment of employees at Ua Wittaya Public Company Limited

วารสาร อยู่เล็ก¹ ชินโสณ วิสิฐนิจิศา²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) และความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของบริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 180 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA Multiple Regression

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 36 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อายุงาน 16 ปีขึ้นไป และตำแหน่งงานระดับพนักงานความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่พึงพอใจมากที่สุดคือความจงรักภักดีต่อองค์การ รองลงมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์การ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่ำสุดคือ สวัสดิการที่องค์การจัดให้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการดำเนินการที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สื่อสารไปยังพนักงานให้ทั่วถึง กล่าวคำชมเชย ยกย่อง พนักงานที่ปฏิบัติงานดี เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ และจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพัน พนักงานบริษัท บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน)

Abstract

The purposes of this study were to determine the level of organization commitment and employees' performance satisfaction of employees at Ua Wittaya Public Company Limited. The samplings for this study were 180 employees who work for the company by using a questionnaire as a tool. The statistics applications used percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression.

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Findings from the study indicated that most of respondents were males, age over 36 year old, married status, earned less than bachelor degree, average monthly income between 10,000-15,000 baht, work for the company more than 16 years, and operational position. The average picture of the opinions of organizational commitment of employees at Ua Wittaya Public Company Limited were at high level for every aspect consisting of strong desire to maintain a membership of organization, willing to dedicate considerable effort for the benefit of the Organization, and the deep confidence and acceptance of the goals and values of the Organization, respectively. The average picture of the opinions of organizational of employees' performance satisfaction at Ua Wittaya Public Company Limited were at high level consisting of organization loyalty, job satisfaction, and colleagues' satisfaction. The lowest level of average picture of the opinions were employees benefit which provide by the organization.

Recommendations from the study were that administrative officers should determine the policies which provided opportunities for employees to participate in comment and opinions, communicate to all employees, compliment and praising when employees perform well, build relationship between supervisors and subordinates in order for employees to have greater organization commitment.

Keywords: commitment, Ua Wittaya Public Company Limited

ความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้ สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ การบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับองค์กรในปัจจุบัน การจัดสรรการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์กร ต้องจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญมากที่สุดในการบรรดาทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด (อำนาจธีระวนิช, 2553)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึง การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเสียสละ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนักความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้ถ้าคนมีความผูกพันขององค์กรในระดับสูงแล้วจะแสดงออกโดยยินดีที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ทุ่มเท เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ถ้ามีความผูกพันน้อยลงก็อาจจะลาออกจากองค์กร หรือหากไม่ลาออกก็จะทำงานไม่เต็มที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องชี้วัด

ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญอย่างยิ่ง การศึกษาความผูกพันของคนต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ก็ส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และการกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถเพื่อองค์การ เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความเป็นเจ้าขององค์การด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังทำหน้าที่คอยประสานและเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์การอีกด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 1)

จากความเป็นมาดังกล่าว บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) มีแนวโน้มอัตราคนลาออกเพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพลดลงผู้ศึกษาจึงสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพราะมีความเชื่อมั่นว่าหากองค์การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานจะมีความจงรักภักดี เกิดแรงจูงใจในการทำงาน พุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน จนผลงานสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวิธีการในการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านเนื้อหา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) ศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ ริชาร์ดเอ็มสเดียร์ ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ด้านประชากร และตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานร่วมเกล้า ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 300 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน (ใช้สูตรทาโร ยามาเน)

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

แหล่งข้อมูลในการศึกษาประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 180 ตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษา เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 180 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูล ออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยมีคำตอบให้ เลือกรายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อ เดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการ คำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วย จำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบ ค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมใน ส่วนของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีคำถามจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะ คำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความ พึงพอใจ/ความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อ คำถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี คำถามจำนวน 5 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องใน สำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .90

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการ ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบ ความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่า ความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป จะตอบแบบสอบถามที่มีความ เชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้ จำนวน 30 ชุด กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

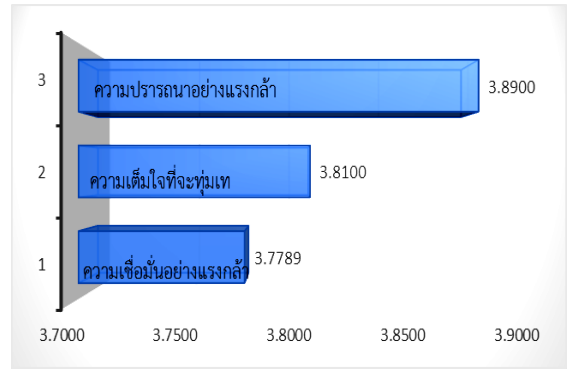
สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ระบุสถิติที่ใช้ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ให้ระบุสถิติที่ใช้ เช่น t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-Way ANOVA) Multiple Regression

ผลการวิจัย

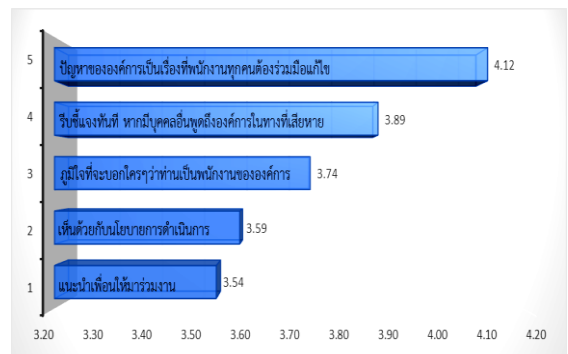
ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 36 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท อายุงานน้อยกว่า 16 ปีขึ้นไป และตำแหน่งงานระดับพนักงาน

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้



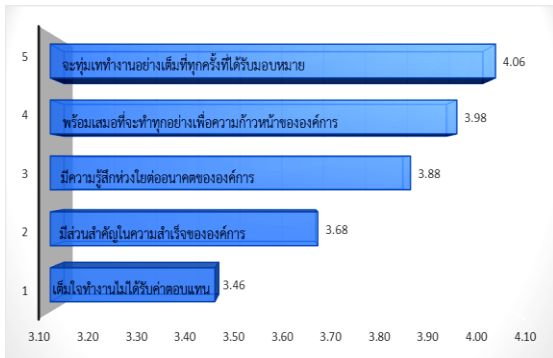
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5 รายการ เรียงลำดับดังนี้ ปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข จะรับชี้แจงทันที หากมีบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย ภูมิใจที่จะบอกใครว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กรและ จะแนะนำเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาร่วมงานกันที่องค์กรนี้ ตามลำดับโดยค่าเฉลี่ยรวมระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก



ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

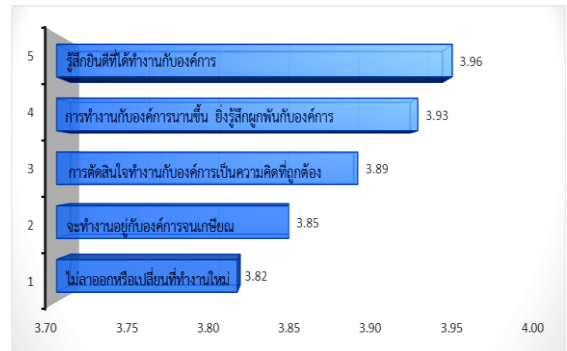
ผลการศึกษาพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 5 รายการ เรียงลำดับดังนี้ จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร มีส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร และเต็มใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ตามลำดับโดยค่าเฉลี่ยรวมระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก



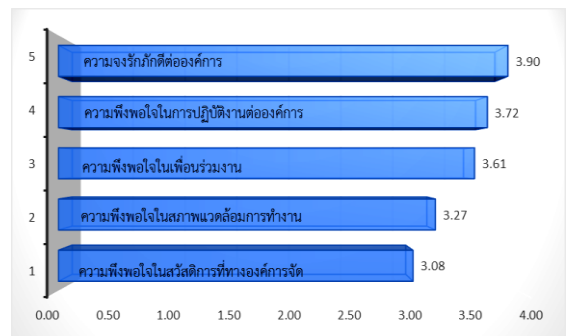
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 5 รายการ เรียงลำดับดังนี้ รู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร การทำงานกับองค์กรนานขึ้นยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง จะทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณ และไม่ต้องการลาออกหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ตามลำดับโดยค่าเฉลี่ยรวมระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก



ความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับความพอใจมาก



ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของ บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับสูงในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ นโยบายการดำเนินการขององค์การ เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์กร ชี้แจงทันทีหากมีบุคคลอื่นพูดถึงองค์การในทางที่เสียหาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ เต็มใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ทำงานกับองค์การนานขึ้นยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานงานของบริษัท เอื้อวิทยา จำกัด (มหาชน) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และยังมี ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทกาญจน์ จันทวารา (2554) ศึกษา

เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์การจากการศึกษาด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัญหาขององค์การเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข รับผิดชอบทันทีหากมีบุคคลอื่นพูดถึงองค์การในทางที่เสียหาย ภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การ เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการขององค์การและจะแนะนำเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาร่วมงานกันที่องค์การนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุทัย จันทรแจ่มชัย (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์การจากการศึกษาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์การ มีส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ และเต็มใจจะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลเทเลคอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรพบว่าภาพรวมมีอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับ องค์กร การทำงานกับองค์กรนานขึ้นยิ่งรู้สึกผูกพันกับ องค์กรมากขึ้น การตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรเป็น ความคิดที่ถูกต้อง จะทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณ และไม่ต้องลาออกหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด พบว่าความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อ คงไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอเชียวิทา จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจใน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ส่งผลให้ระดับความผูกพัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอเชียวิทา จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเชียวิทา จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความ เชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงานที่ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ภาพรวม ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับสูงในทิศทาง เดียวกัน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความ เชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร นโยบายการดำเนินการของ องค์กร เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินการของ องค์กร ชี้แจงทันทีหากมีบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทาง ที่เสียหาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรพร้อมเสมอที่จะทำ ทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เต็มใจจะ ทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับ ค่าตอบแทน มีความรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร ทำงานกับองค์กรนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีอิทธิพลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ด้านความเชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร พบว่าปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ของพนักงานและผลประกอบการขององค์กร ดังนั้น

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการดำเนินการขององค์กรที่ชัดเจนสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานให้ทั่วถึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน กล่าวคำชมเชยยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อ ทำให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อคงไว้ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีผลต่อการสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กรเสริมสร้างการทำงานอย่างมีคุณค่า ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกันเป็นการสร้างบรรยากาศความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรและช่วยเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละระดับ

เอกสารอ้างอิง

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

นันทการญจน์ จันทวรา. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลรีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กันอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อรุทัย จันทรแท้หม้อ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงของลำพูน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อำนาจ อีระวนิช. (2553). **การจัดการยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท มาเธอร์บอสแพคเก็จจิ้ง จำกัด.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins.