



ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริ่ง ซัพพลาย จำกัด

Employee Engagement with the Organization

Case Study : Phollawat Engineering Supply Co., Ltd.

พัชรารณ บำรุงพี¹ และ อนุฉัตร ชำของ²

¹ บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, patchafat1989@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, anuchat_c@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริ่ง ซัพพลาย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากการศึกษาพบว่าพนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aims to study in investigate the level of organizational commitment. To study organizational commitment. Classified by personal factors. To study the relationship between job factors. Organizational Factors Factors related to work experience and organizational commitment of employees Phollawat Engineering Supply Co., Ltd.

The research sample was 122 employees of Phollawat Engineering Supply Co., Ltd. The questionnaire was used to collect data for frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sampling, t-test and one-way analysis. ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient. The hypothesis test was significant at 0.05.



The study found that employees of Phollawat Engineering Supply Co., Ltd. had a high level of organizational commitment at all levels. On the other hand, it was found that the mean was the highest, followed by the feeling. And the least is the persistence with the organization. From the hypothesis testing, it was found that the individual factors of education level were different. Affecting corporate commitment as a whole. In terms of organizational persistence and feelings are different. The factors of the individual were not different and factors related to organizational commitment were job factors. Organizational Factors The factors of work experience are relatively high. The most relevant factor was job characteristics.

Keywords: Organization Commitment

1. บทนำ

การที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลทำให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมไปถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กรด้วยซึ่งความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น สามารถวัดผลได้โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด เป็นองค์กรที่รับออกแบบและผลิตเครื่องจักรอุตสาหกรรม, อุปกรณ์จับยึดชิ้นส่วนรถยนต์ (Jig Fixture & Checking Fixture) รวมไปถึงงานแม่พิมพ์โลหะ (Dies) และงานขึ้นรูปตามแบบที่ลูกค้ากำหนด ให้แก่บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ชั้นนำ ปัจจุบันมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 160 คน จากสภาพเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตขึ้นตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น ซึ่งเกิดจากนโยบายของรัฐบาลเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเพิ่มค่าแรง ไม่ใช่แค่เพียงให้เท่ากับฐานขั้นต่ำเท่านั้น แต่ต้องให้สูงขึ้นไปอีก เพื่อรักษาพนักงานที่มีอยู่เดิมและเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีพนักงานหลายคนที่สามารถปรับตัวได้และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัจจุบันบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงกว่าแผนงานที่ตั้งไว้โดยอัตราการลาออกของพนักงานปัจจุบันอยู่ที่ประมาณร้อยละ 0.43 ต่อปี จากแผนงานที่ตั้งไว้ประมาณอัตราร้อยละ 0.35 ต่อปี (จากฝ่ายบุคคลบริษัท บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ณ เดือน เมษายน พ.ศ. 2559)

ดังนั้น การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

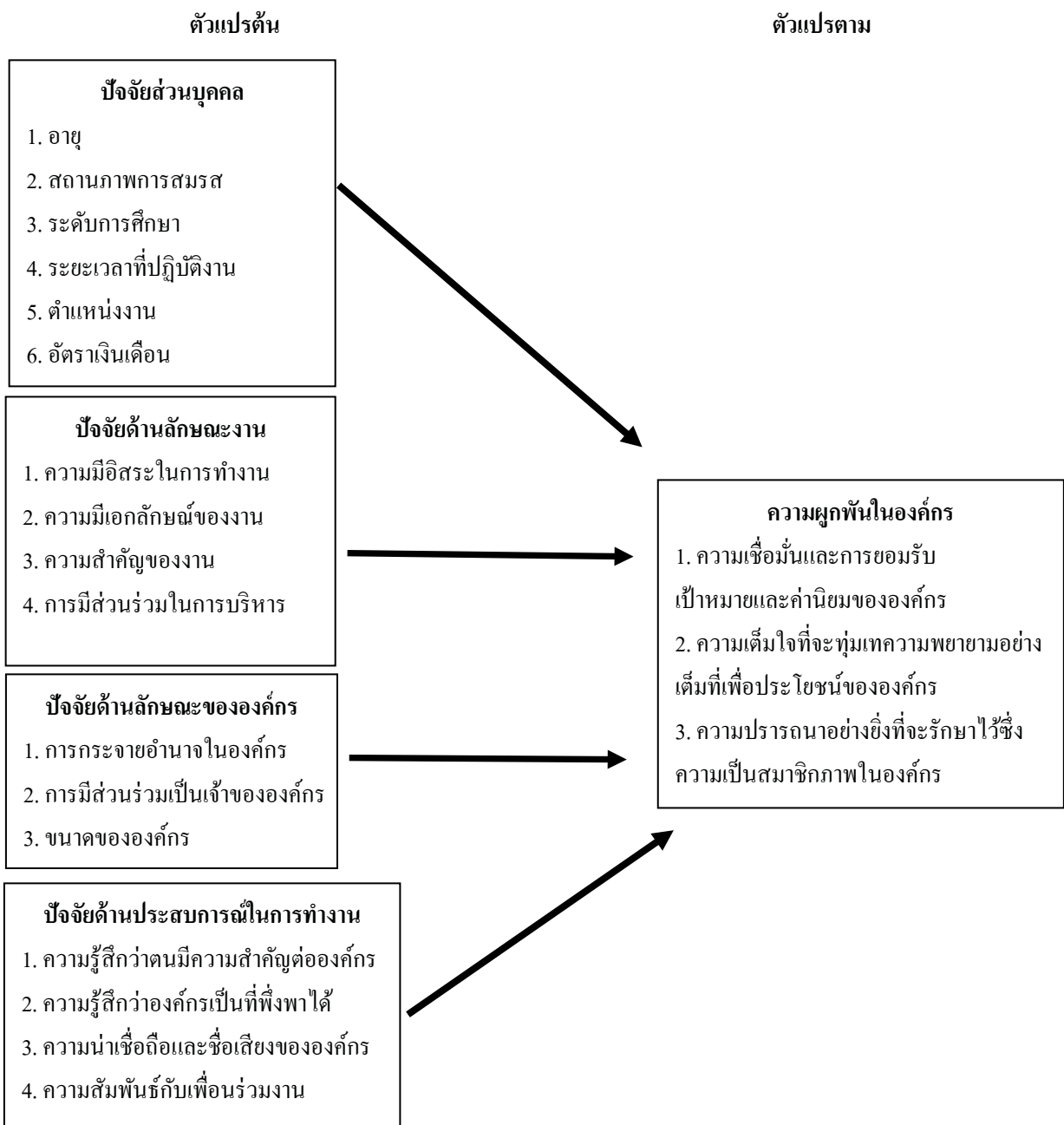


2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด

3. กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดวิจัย



4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันขององค์กร

กรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปทุมวรรณ ชูสาย, 2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าจะหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกก็จะทำให้เสียสิ่งที่ได้ลงทุนไว้กับองค์กร เช่น ประโยชน์จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ เป็นต้น

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือหากองค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยมที่ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรมหมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานพร้อมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมาวเคย์ และคณะ (1982) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและความต้องการความก้าวหน้า

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ความท้าทายของงาน

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะ



ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะติดต่อดำเนินสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนงานด้วย

ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลของไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษาสถานภาพการสมรสสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไรความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร ประสบการณ์ในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้ทั้งในประเด็นของโอกาสในการหางานใหม่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีโอกาสมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกโดยเฉพาะทางเลือกที่มีเงื่อนไขที่น่าสนใจก็จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนสภาพการทำงานและลักษณะการดูแลพนักงานขององค์กรที่พนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่ชัดเจน และยุติธรรม เช่นบุคคลที่มีความพึงพอใจในวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาของตนเอง หรือมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของการดูแลพนักงานขององค์กร เช่น การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ ถ้าเขารับรู้ว่าจะทำอะไรต่าง ๆ ได้อย่างมากมาในการที่จะเอื้อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และทำให้เขาเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 38)



5. ขั้นตอนการศึกษา

5.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ซึ่งได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรจากสูตร Taro Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114.28 คน และได้ทำการเพิ่มสำรองในกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 5% เท่ากับ 8 คน รวมเป็น 122 คน

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติเชิงพรรณนาและการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน Independent Samples แบบ t-test และ One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.80 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.70 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 81.74 และมีรายได้ต่อเดือน 10,0001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.69

6.2 ด้านปัจจัยลักษณะงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมา คือด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.24 และน้อยที่สุด คือด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03

6.3 ด้านปัจจัยลักษณะขององค์กร

พนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.16 รองลงมา คือด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.15



6.4 ด้านปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

พนักงานให้ระดับความคิดเห็นในด้านปัจจัยปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิง มีค่าเฉลี่ย 4.21 และน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.03

6.5 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 4.18 และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.16

7. การอภิปรายผล

พนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศัสณีย์ ศรีภิรมย์ (2553) พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะในส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย มีสวัสดิการที่ทำให้พนักงานทุกคนเกิดความพึงพอใจจากการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ในอัตราที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน รวมถึงมีการวางแผนในพัฒนาทักษะงานให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ด้วย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทางกรพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจจะเนื่องมาจากพนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด มีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีโอกาสในแก้ไขปัญหางานได้เองทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ทুমเทให้กับงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์กรไป รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อองค์กรต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสพการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชัน จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชัน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อธิพล วงษ์มหา (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลิงพาวเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะบริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง



ซัพพลาย จำกัด มีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างแนวทางการบริหารไว้อย่างชัดเจน พนักงานมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษหรือปฏิบัติเต็มที่แม้มีอุปสรรค

8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

1. จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานให้อิสระในการตัดสินใจเรื่องงานปฏิบัติอย่างเต็มที่ที่มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติที่เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด ให้อิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์สร้างวิธีการดำเนินงาน ส่งเสริมให้คิดนอกกรอบในการทำงาน
2. ในด้านความท้าทายของงาน ควรจัดสรรงานที่รับผิดชอบและต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ควรมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นความพยายามในการทำงานดังกล่าว
3. ผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานคือปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้คือปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ต้องนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ
4. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานเพื่อเกิดความสามัคคีและผลงานที่ออกมาดี

ด้านลักษณะขององค์กร

1. จากการวิจัย พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร
2. ด้านการกระจายอำนาจ ควรมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง แบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร
3. องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การวัดผลในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและโปร่งใสเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำกว่าทุกด้านและประเด็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะไปเป็นพนักงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้างในด้านมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้นบริษัทควรดำเนินการให้พนักงานคงไว้ซึ่งความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะไปเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของบริษัท โดยการทบทวนนโยบายในเรื่องการจัดสวัสดิการต่างๆ ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม รวมถึงการสร้างพึงพอใจในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บริษัทควรมีการปล่อยเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับพนักงานเพื่อให้พนักงานไปคาวบ้านผ่อนรถซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือกู้ยืมฉุกเฉินตราใบใดที่ยังเป็นพนักงานอยู่ก็จะได้สิทธิพิเศษในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมส่วนนี้แต่ถ้าเมื่อไรที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานก็จะเสียสิทธิประโยชน์เช่น



ต้องคิดออกเบียดในอัตราที่สูงขึ้นหรือต้องเร่งรัดหนี้สินในห้วงการผ่อนชำระสั้นลงเคลียร์หมดเร็วขึ้นเป็นต้นซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถพึ่งพาได้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก อาจารย์ ดร.ภูมิต วงศ์หล่อสายชล ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.อนุฉัตร ชำของ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนให้กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณชนง เปรมสนธิ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เรื่องข้อมูลเบื้องต้นของบริษัท

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงาน บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำรายงายวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงคุณพ่อ คุณแม่และน้องสาว น้องชายรวมถึงเพื่อนๆ จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือในทุกๆ เรื่อง ตลอดจนให้กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรโครงการ MBA Online ทุกคนที่ให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูลข่าวสารตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม*. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. บริษัท พลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด. ข้อมูลบริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด.

พระนครศรีอยุธยา : บริษัทพลวัฒน์ เอ็นจิเนียริง ซัพพลาย จำกัด.

เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*

จังหวัดฉะเชิงเทรา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิรัตน์ พ่วงเพชร. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทางการพิเศษแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศัสณีย์ ศรีภิรมย์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา*.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อริพล วงษ์มหา. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คิงพาวเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization

linkage. *The psychology of commitment absenteeism, and turn over*_ Academic Press Inc. London.

Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983). Employee commitment to organizations. *Motivation and work behavior*, 99.

441-451.

Taro, Y. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper.