

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของบริษัท การ์เมนต์ จำกัด

จุฑามาศ ทันธิกุล^{1,*}, ชลภัตสรณ์ สิทธิวงค์ชัย²

^{1,2} สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Received: 3 March 2560

Revised: 25 March 2560

Accepted: 30 April 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานรายเดือน บริษัท การ์เมนต์ จำกัด รวมทั้งสิ้น 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ได้ผลวิจัยดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน กับความผูกพันขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านระดับการศึกษา กับความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) การดำรงรักษาพนักงาน กับความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด และ การดำรงรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด ผลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะใช้ในการพัฒนาให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการดำเนินงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: daolovetaeyeon@gmail.com

Factors Affecting Organizational Commitment of The Staffs: A Case Study of The Garment Company Limited

Jutamas Thanthikul^{1,*}, Cholpassorn Sittivarongchai²
^{1,2} Human Capital and Organization Management Program
Suansunandha Rajabhat University

Received: 3 March 2560

Revised: 25 March 2560

Accepted: 30 April 2560

ABSTRACT

The purposes of this research are to find out the Factors Affecting Organizational Commitment of The Staffs: A Case Study of The Garment Co., Ltd. The sample are consisted of 286 officers working at the Garment Co., Ltd. Research instruments is questionnaire. Statistical analysis for percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient. The results of study are as follows: 1) Different personal factors, including gender, age, marital status, and work experience, there was no difference at the level 0.05 hypothesis as follows. 2) Different personal factors, including level of education, there was difference at the level 0.05 hypothesis as follows. 3) Maintaining the relationship with the Engagement, there was difference at the level 0.05 hypothesis as follows. From the above study results, It is especially useful to the development of our employees love and commitment to the organization more. This will result in better efficiency and effectiveness in the management of the Garment Co., Ltd.

Keywords: Factors Affecting Organizational Commitment of The Staffs, Level Affecting Organizational Commitment of The Staffs, Performance of entrepreneurs, garment industry

* Corresponding Author; Email: daolovetaeyeon@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร คือ การนำเอาส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานคล่องไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ซึ่งปัจจุบันนี้มีองค์กรต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางสังคม คือ องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสมาชิกในสังคม ได้แก่ ครอบครัว มหาวิทยาลัย โรงเรียน และกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในทางสาธารณะ องค์กรทางราชการ คือ หน่วยงานทางราชการต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในทางสาธารณะหรือบริการประชาชน และเป็นองค์กรที่มีระบบซับซ้อนมาก ได้แก่ กระทรวง ทบวงกรม และองค์กรต่างๆ ที่อยู่ในระบบราชการ และองค์กรทางเอกชน คือ องค์กรที่ดำเนินการ เพื่อผลประโยชน์ทางการค้าและบริการโดยผลประโยชน์หรือกำไรจะตกแก่บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลที่เป็นเจ้าของ ได้แก่ สถาบันการเงิน โรงงานอุตสาหกรรม บริษัทห้างหุ้นส่วน เป็นต้น องค์กรต่างๆ เหล่านี้ ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาที่ดีขึ้น จึงมีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะองค์กรเอกชนที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ก้าวหน้าคู่แข่งอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและการบรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร

การที่องค์กรจะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดอีกประการหนึ่งขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังขับเคลื่อนที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญแก่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Chanphen, 2014) ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังจิตใต้สำนึกให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี ที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะ

คาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Rapeepisan, 2006)

ความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดพนักงานให้ปฏิบัติงานกับองค์กรไปนานๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ความอึดอัดใจ หรือไม่สบายใจต่องานของตนแล้ว พนักงานเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี ขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงานได้ ผลกระทบที่จะเกิดกับองค์กรคือ งานเกิดความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงอาจส่งผลให้เกิดการสูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรได้ อันจะกระทบต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงของผู้สมัครงานที่จะอยู่ร่วมงานกับองค์กร (Buapeng, 2011) เนื่องด้วย บริษัท การ์เมนต์ จำกัด เป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปครบวงจร ตั้งแต่การถักทอตลอดจนเย็บสำเร็จเป็นเสื้อผ้าเพื่อการค้าขายในประเทศและส่งออกนอกประเทศ (ลูกค้ารายหลักคือ บริษัท adidas) จึงต้องใช้พนักงานที่มีฝีมือเฉพาะทาง ทางด้านเสื้อผ้า เช่น การเย็บ การสกรีน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาในเรื่องการเข้า-ออกของพนักงานเป็นจำนวนมากก็จะส่งผลให้บริษัทเกิดปัญหาในเรื่องของการขาดพนักงานที่มีฝีมือเฉพาะทาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานรายเดือน บริษัท การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผ้าแบบครบวงจรตั้งแต่ การถักทอ การย้อม และผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก มีฐานการผลิตอยู่ที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเพื่อนำผลการวิจัย เสนอต่อองค์การในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

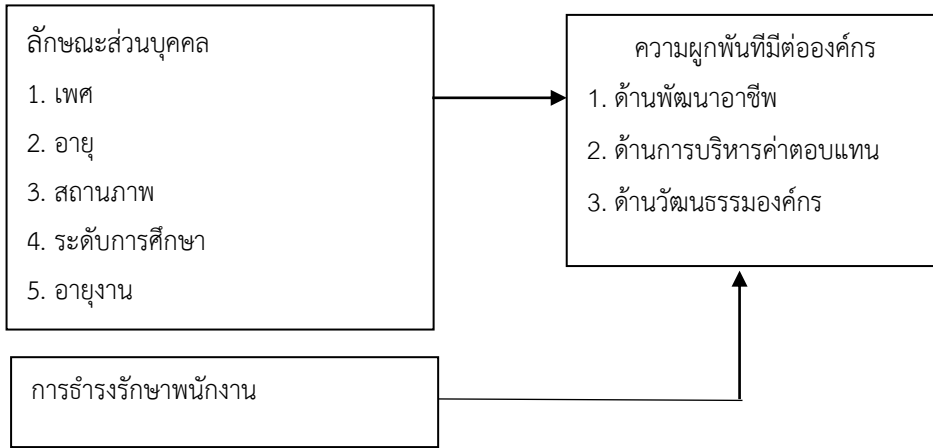
การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จากกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Soipetch, 2014; Lakthong, 2014; Buapeng, 2011; Miner, 1992; Allen and Meyer, 1990; Mowday, Porter and Steers, 1982; Steers, 1977) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ปัจจัยสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษา

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ การศึกษานี้ได้นำความรู้จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study)

ประชากรและตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือน (ประจำเขตหนองแขม) บริษัท การ์เมนต์ จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 268 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ บริษัท การ์เมนต์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงรักษาพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยสถิติร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และมีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Independent Sample t-test) และ (One Way Analysis of Variance) มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานี้ได้สรุปผลการวิจัยโดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 28-37 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน คือ 0-5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ .821 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H0 แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ .338 ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับ H0 แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ .223 ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับ H0 แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกัน มีค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงยอมรับ H1 แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ต่างกันมีค่า Sig เท่ากับ .119 ซึ่งมากกว่า .05 จึงยอมรับ H0 แสดงว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การดำรงรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด

การดำรงรักษากับความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่า การดำรงรักษาพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .764 นั่นคือตัวแปรทั้งสองข้างต้น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ยิ่งระดับการดำรงรักษาเพิ่มขึ้น ความผูกพันจะมีระดับเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- เพศชาย	71	26.50
- เพศหญิง	197	73.50
รวม	268	100.00
2. อายุ		
- 20-27 ปี	53	19.80
- 28-37 ปี	115	42.90
- 38-47 ปี	75	28.00
- 48-57 ปี	23	5.60
- 58 ปีขึ้นไป	2	0.70
รวม	268	100.00
3. สถานภาพ		
- โสด	153	57.10
- สมรส	106	39.60
- หย่า/หม้าย	9	3.40
รวม	268	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ประถมศึกษา	13	4.90
- มัธยมศึกษา	22	8.20
- มัธยมศึกษาปลาย	25	9.30
- ปวช.	8	3.00
- ปวส.	26	9.70
-ปริญญาตรี	168	62.70
-ปริญญาโท	6	6.20
-ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	268	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ประถมศึกษา	13	4.90
- มัธยมศึกษา	22	8.20
- มัธยมศึกษาปลาย	25	9.30
- ปวช.	8	3.00
- ปวส.	26	9.70
-ปริญญาตรี	168	62.70
-ปริญญาโท	6	6.20
-ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	268	100.00
5. อายุในตำแหน่งปัจจุบัน		
-0-5 ปี	157	58.60
-6-10 ปี	35	13.10
-11-15 ปี	24	9.00
-16-20 ปี	21	7.80
-21 ปีขึ้นไป	31	11.60
รวม	268	100.00

ตารางที่ 2 แสดงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท การ์เมนต์ จำกัด

ข้อมูลส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านการพัฒนาอาชีพ								
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 1.องค์กรของท่านมีแผนพัฒนา เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ ชัดเจน	4.50	45.10	41.40	6.00	3.00	3.42	0.796	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
2.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งงานที่ท่านมี โอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้	3.40	35.10	49.60	8.60	3.40	3.26	0.798	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ
3.เมื่อท่านเข้ามาทำงานกับองค์กร ท่านทราบอย่างชัดเจนว่าท่าน สามารถเติบโตในสายอาชีพของ ท่านได้อย่างไร	2.20	35.40	50.70	9.00	2.60	3.26	0.758	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ
ความก้าวหน้าในเรื่องผลตอบแทน 4.องค์กรของท่านมีแผน ความก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือน/ ค่าจ้างที่ชัดเจน	4.10	42.20	34.30	12.70	6.70	3.24	0.962	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
5.ท่านมีโอกาสได้รับการปรับ เงินเดือน/ค่าจ้างสูงขึ้น เมื่อองค์กร ของท่านมีการปรับเงินเดือน ประจำปีหรือได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ตามผลงานของท่าน	7.10	52.60	29.90	6.30	4.10	3.52	0.876	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
6.ท่านมีโอกาสที่ได้รับเงินเดือน/ ค่าจ้างสูงขึ้นเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ที่สูงขึ้น	14.90	51.10	28.70	3.00	2.20	3.74	0.831	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
7.ความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	5.60	55.20	27.60	7.80	3.70	3.51	0.863	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
8.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านได้พัฒนาทักษะในการ ทำงานโดยมอบหมายให้ท่าน ทำงานหลากหลาย	15.70	59.30	18.30	4.90	1.90	3.82	0.82	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
9.ในที่ท่านทำงานท่านมีโอกาสพิสูจน์ ให้องค์กรเห็นศักยภาพในการ ทำงานของท่านทำให้ท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและความ ต้องการของท่าน	7.10	58.60	26.90	5.20	2.20	3.63	0.785	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย

ข้อมูลส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ด้านการบริหารค่าตอบแทน								
การกำหนดค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินโดยตรง								
10. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับการดำรงชีพใน ปัจจุบัน	1.10	33.60	31.60	27.20	7.10	2.94	0.968	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
11. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเงินเดือนที่ท่าน ได้รับจูงใจให้ท่านใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใน การทำงานเพื่อให้งานที่ท่านมี ประสิทธิภาพ	3.70	36.90	40.70	13.10	5.60	3.20	0.914	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
12. ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่าน จ่ายเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อ เทียบกับกับบุคคลอื่น	3.00	26.10	50.00	13.10	7.80	3.03	0.909	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินโดยตรง								
13. ท่านรู้สึกว่าสวัสดิการของ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ทัดเทียม กับองค์กรอื่นหรือมากกว่า	1.90	26.50	45.90	17.20	8.60	2.96	0.925	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
14. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับ จากองค์กรคุ้มค่ากับความพยายาม ทุ่มเทให้กับการทำงานของท่าน	2.60	28.40	42.90	19.80	6.30	3.01	0.918	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
15. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านจัด สวัสดิการได้เพียงพอกับความ ต้องการของท่าน	1.90	28.40	39.90	23.90	6.00	2.96	0.915	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
ด้านวัฒนธรรมองค์กร								
16. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงาน	5.20	50.00	34.00	10.10	0.70	3.49	0.779	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
17. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ ท่านพัฒนางานของตนเองได้อย่าง อิสระ	6.70	54.10	27.20	10.40	1.50	3.54	0.827	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
18. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ พนักงานแสดงความคิดเห็นในการ บริหารจัดการ	5.20	45.10	35.10	11.20	3.40	3.38	0.876	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
19. เพื่อนร่วมงานท่านมีความเป็น กันเอง	24.30	54.90	16.40	4.50	0.00	3.99	0.767	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
20. พนักงานในองค์กรของท่านมี การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งจาก ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	6.30	42.20	42.20	7.80	1.50	3.44	0.789	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย

ข้อมูลส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
21.พนักงานในองค์กรของท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	7.50	48.50	31.30	10.40	2.20	3.49	0.863	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
22.ท่านต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง	9.30	50.40	29.10	8.20	3.00	3.55	0.883	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
23.พนักงานในองค์กรของท่านไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานเพราะกลัวผิดพลาด	7.50	34.30	41.00	13.10	4.10	3.28	0.928	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
24.พนักงานในองค์กรของท่านมักต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น	4.50	20.10	47.70	24.60	3.40	2.98	0.874	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
25.องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่ของพนักงาน	1.90	37.70	50.00	8.20	2.20	3.29	0.737	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
26.องค์กรของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานแบบแข่งขันกัน เพื่อต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นในองค์กร	2.60	16.40	44.00	30.60	6.30	2.78	0.886	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
27.องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลงานที่สมบูรณ์แบบโดยให้ความผิดพลาดน้อยที่สุด	16.00	56.00	23.10	4.50	0.40	3.83	0.760	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย

ตารางที่ 3 แสดงการอ้างรักษภาพนักงานของบริษัท การ์เมนต์ จำกัด

การอ้างรักษา	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
1.ท่านรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเป็นที่ต้องการของบริษัทต่างๆ	7.80	55.20	35.10	1.90	0.00	3.69	0.640	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
2.ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	6.00	59.70	25.70	7.80	0.7	3.62	0.747	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
3.ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการทำงาน	9.00	67.90	20.10	3.00	0.00	3.83	0.618	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
4.ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	20.9	67.50	10.80	0.70	0.00	4.09	0.584	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย
5.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี	14.90	66.00	16.80	1.10	1.10	3.93	0.677	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย

การอารงรักษา	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D	แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
6.ท่านสามารถทำงานร่วมกับ หัวหน้าของท่านได้เป็นอย่างดี	16.80	61.20	20.10	0.7	1.10	3.92	0.704	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
7.หัวหน้าของท่านมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานท่าน อย่างยุติธรรม	9.70	47.80	33.20	6.00	3.40	3.54	0.875	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
8.หัวหน้าของท่านมีการให้ข้อมูล ย้อนกลับให้ท่านทราบ	10.40	54.90	26.90	5.20	2.60	3.65	0.836	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
9.ท่านรู้สึกพอใจกับเงินเดือนที่ ท่านได้รับ	1.90	32.80	33.60	23.90	7.80	2.97	0.979	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
10.ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการ ต่างๆที่ท่านได้รับ	2.60	36.60	33.60	21.60	5.60	3.09	0.952	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
11.ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมาย ขององค์กร	6.70	63.40	24.60	4.10	1.10	3.71	0.702	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
12.ทัศนคติของท่านในการทำงาน สามารถเข้าได้กับทัศนคติและ ค่านิยมขององค์กร	6.30	61.20	30.20	2.20	0.00	3.72	0.613	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
13.ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น	7.80	55.20	28.40	6.30	2.20	3.60	0.813	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
14.ท่านรู้สึกว่าท่านมี ความก้าวหน้าในงานของท่าน	4.10	37.30	46.60	9.30	2.60	3.31	0.801	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
15.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมี ความท้าทาย	11.90	51.10	31.30	4.10	1.50	3.68	0.794	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
16.ท่านมีความรู้สึกว่าท่านได้มี ส่วนร่วมในองค์กร	8.20	59.00	27.20	3.70	1.90	3.68	0.756	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
17.ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับอำนาจใน การตัดสินใจในงานของท่านได้ อย่างอิสระ	8.60	52.20	27.60	8.20	3.40	3.54	0.888	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย
18.ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่ โดยไม่ คิดว่าจะเปลี่ยนงาน	11.20	31.70	48.10	6.30	2.60	3.43	0.869	ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วย

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของบริษัท การ์เมนต์ จำกัด นั้นทำให้ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะของกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี ทำให้เกิดเป็นการศึกษาในเชิงความสัมพันธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของบริษัท การ์เมนต์ จำกัด เนื่องจากบริษัท การ์เมนต์ จำกัด เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องการธำรงรักษาพนักงาน การสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กรเนื่องจากเป็นบริษัทที่ผลิตเสื้อผ้า จึงต้องใช้ความชำนาญของพนักงาน ดังนั้นหากธำรงรักษาพนักงาน และสามารถทำให้เกิดความผูกพัน ระหว่างพนักงานและองค์กรได้จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นตัวอย่างโดยการใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการต่อไป

นอกจากนี้ ประโยชน์เชิงการจัดการ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และดำเนินการให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และเนื่องจากปัจจุบันมีอัตราการแข่งขันสูง ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึง ความสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้พนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และยังบรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร และเป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในวงแคบ ทำให้ข้อมูลที่ได้ออกมาเป็นข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจน ถ้ามีการเก็บข้อมูลในจำนวนพนักงานที่มากขึ้น ก็อาจจะทำให้ผลการศึกษานั้นมีความแตกต่างกัน
2. งานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ เก็บข้อมูลจากพนักงานรายเดือน แต่เนื่องด้วยองค์กรต้องการทราบผลที่ชัดเจนของพนักงานรายวัน ดังนั้นควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากพนักงานรายวัน โดยที่ข้อจำกัดของการเก็บแบบสอบถามพนักงานรายวัน คือ พนักงานรายวันในสายการผลิตมีจำนวนที่มาก อาจทำให้การเก็บข้อมูลนั้นไม่ทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buapeng, P. (2011). *Factors affecting organizational commitment of employees of Daikin Industries, Thailand (Limited)*. Independent Study of the Degree of Master of Business Administration Program. Patumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

- Chanphen, S. (2014). *Organizational Commitment of Staff of Community Organization Development Institute (Public Organization)*. Thesis of the Master Degree. Bangkok: National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Lakthong, T. (2014). *Commitment to the organization of employees of an automobile parts manufacturing company in Amata Nakorn Industrial Estate in Chonburi province*. Independent Study of the Degree of Master of Public Administration Program in Public and Private Management. Chonburi: Burapa university. (in Thai)
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Porter L. and Steers R. (1982). *Employee organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academy Press.
- Rapeepisan, V. (2006). *Human Resource Management*. Bangkok. Wichithatthakorn.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Soipetch, P. (2014). *Commitment to the organization of employees of telecommunications companies and an information technology of divisions of Engineering in Bangkok*. Independent Study of the Degree of Master of Business Administration Program. Lampang: Nation University. (in Thai)