

การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน)

วิษณุ แฉ่งขำ¹, วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย^{2,*}

^{1,2} สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Received: 6 May 2561

Revised: 31 May 2561

Accepted: 18 June 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1)เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันตามปัจจัยส่วนบุคคลขอ พนักงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศที่มีต่อความผูกพันของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำนวน 285 คน ที่ได้มาจากสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแบบทางเดียวแปรปรวน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน เพศ อายุ และการศึกษา ส่วนรายได้ต่อเดือนพบว่าความผูกพันของพนักงานบริษัท แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเรียงตามล าดับได้แก่ ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ($\beta = 0.49$) การให้รางวัล ($\beta = 0.31$) การ สนับสนุน ($\beta = 0.25$) การมีส่วนร่วม ($\beta = 0.23$) โดยปัจจัยดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45

คำสำคัญ : ความผูกพัน การรับรู้บรรยากาศองค์การ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมยานยนต์

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: wisitson@npru.ac.th

The Perception of Organizational Climate Affecting Work Commitment of Employees in Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited

Vishnu Jangkom¹ , Wisit Ritiiboonchai^{2,*}

^{1,2} General Management Program, Faculty of Management Sciences
Nakhon Pathom Rajabhat University

Received: 6 May 2561

Revised: 31 May 2561

Accepted: 18 June 2561

ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) to compare the personal factors between working commitment with employees of the Company Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited 2) To study the influence of perception of organization climate on working commitment of employee in Company Sammit Motors Manufacturing Public Company Limited (285 employees) the instruments used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, and standard deviation. Testing the value of One-way analysis of variance and multiple regression analysis. The findings were as follows: 1) Employee commitment Sammit Motors Manufacturing Public Company Limited had a statistically significant difference in gender, age and education. 2)The perception of organizational was not significantly different on employee commitment Samitivej Motors Manufacturing Public Company Limited in all factors. Life on Career Part ($\beta = 0.49$), Reward ($\beta = 0.31$) Supportive ($\beta = 0.25$) Participation ($\beta = 0.23$). The factor has the power to predict 45%.

Keywords : Commitments, perception of organization of climate, Employees, automotive industry

* Corresponding Author; Email: wisitson@npru.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากโลกยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมากทั้งทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ วัฒนธรรมในองค์กรที่สร้างกฎระเบียบมักจะทำให้เกิดความไม่พอใจการทำงาน การมีชีวิตที่ดีการทำงานที่ สมบูรณ์แบบและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความผูกพันและจงรักภักดีของ พนักงาน หากบรรยากาศในกาที่ดีย่อมส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรนั้นๆ ในปัจจุบันมีการใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาวะการแข่งขันสูงขึ้น การปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่ ดังนั้น องค์กรผลสำเร็จได้จะต้องให้ความสำคัญต่อองค์การ ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแรงขับให้เกิดผลสององค์การจึงสำเร็จ จะทำให้ผลประโยชน์การมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานองค์การ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญของบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในองค์กรในฐานะที่บรรยากาศในองค์การจะทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการทำหน้าที่บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจของพนักงานเปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้า แจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ

บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทเอกชน จดทะเบียน เป็นบริษัท เมื่อปี พ.ศ. 2510 เพื่อประกอบธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนตัวยนต์และรถบรรทุก แม่พิมพ์ขึ้นรูป และอุปกรณ์จับยึดสำหรับโรงงานผู้ประกอบรถยนต์ ก่อนที่จะขยายไลน์ ในการลงทุนในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด มหาชน ได้มีการปรับเปลี่ยนพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจจากเดิมที่เป็นเพียงผู้ผลิตชิ้นส่วนสำหรับโรงงานผู้ประกอบรถยนต์ (OEM) มาสู่การผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ “สามมิตร” ของตนเอง โดยวางตำแหน่งทางธุรกิจให้เป็น “One Stop Logistics Solution Provider” ทั้งนี้อาศัยการพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีการผลิตและตลอดจนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันผลิตภัณฑ์หลักที่อยู่ภายใต้แบรนด์ “สามมิตร” ได้แก่ รถดั้มพ์ รถพ่วง รถกึ่งพ่วง รถบรรทุกออกแบบพิเศษสำหรับใช้งานเฉพาะด้าน และหลังคาเหล็กและตกแต่งสำหรับรถปิอ็อพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เรื่องบรรยากาศที่มีต่อความผูกพันของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ

มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษา ไว้ อาทิ Suwanvari (2012) ที่เสนอว่าบรรยากาศแจ่มใส หรือแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิก มีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคี ช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การกฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็น สำหรับการอำนวยความสะดวกและควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้ เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด ส่วน Rueangrai (2012) เสนอว่าบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate) มีพัฒนาการมาจากนักจิตวิทยาองค์การ (Organization Psychologist) ที่ให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกและทัศนคติในการทำงาน โดยนักวิชาการเหล่านี้ได้ให้คำนิยามในเรื่องของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ที่แตกต่างกันไปอยู่บ้าง โดยบางท่านก็ได้ให้คำจำกัดความที่โยงไปถึงเรื่องของแรงจูงใจ (Motivation) กล่าวคือคำว่าบรรยากาศองค์การอาจหมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสภาพทางจิตใจ (Mental Environment) ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สำหรับ Chotirat (2014) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนอยู่ อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดี และมีความภาคภูมิใจตลอดจนมีความรักดีต่อองค์การ เพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนำไปสู่การพัฒนาคุณชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

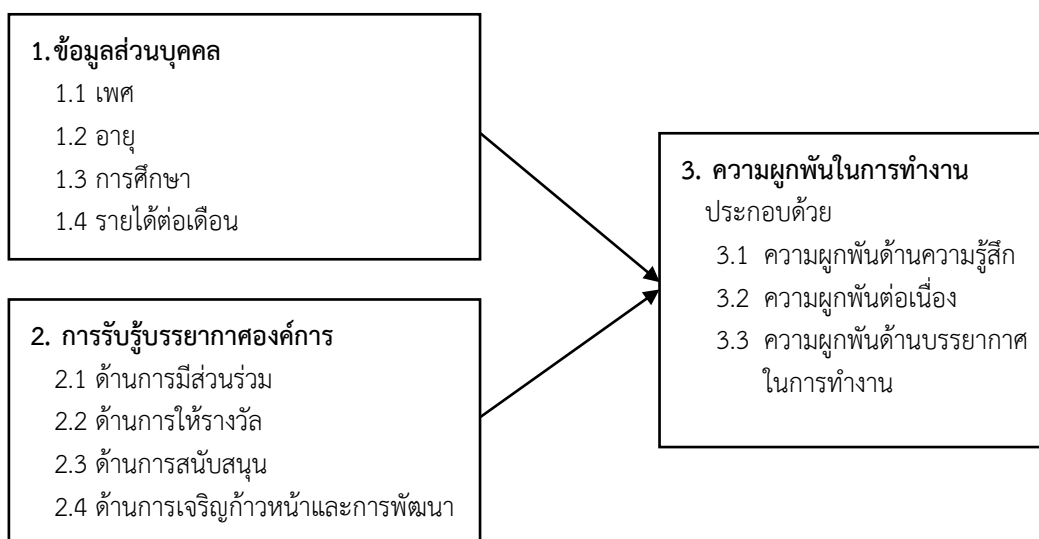
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและได้ให้ความหมายที่แตกต่างความผูกพันกันออกไป อาทิ Ngamlamom (2016) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆและสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป Puntee (2011) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย3ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ3)ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ สำหรับ Mowday, Porter and Steers (1982) โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้ 1) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคง

ว่าใน การทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบ ผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุน ส่วนนั้นกลับคืนมา 2) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาบูรณาการจนสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในทางการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สามมิตร มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 987 คน หาขนาดด้วยสูตรของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่างจำนวน 285 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ตารางที่ 1 ขนาดตัวอย่างที่จัดเก็บ

รายการ	ฝ่าย/แผนก					รวม
	ทรัพยากรมนุษย์	จัดซื้อ-จัดหา	ตลาด-ขาย	บัญชี-การเงิน	ผลิต	
ประชากร	50	55	37	45	800	987
ตัวอย่าง	14	17	11	13	230	285

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) 4 ด้านซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ส่วนตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับ บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ระหว่างเดือนมีนาคม 2560 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ แล้วนำมาลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติพรรณนา 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติสรุปอ้างอิง 1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป 2) การวิเคราะห์ปัจจัย การรับรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศด้านการมีส่วนร่วม ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน ด้านการ เจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.12 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.19 การศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/มัธยมปลาย ร้อยละ 37.89 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 56.84

ตารางที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การ บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)

ระดับบรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ประเมิน
1.ด้านการมีส่วนร่วม	3.91	0.67	มาก
2.ด้านการให้รางวัล	3.88	0.66	มาก
3.ด้านการสนับสนุน	3.88	0.70	มาก
4.ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา	3.83	0.73	มาก
รวม	3.87	0.69	มาก

ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศองค์การ บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน)

ด้านความผูกพัน	Mean	S.D.	ประเมิน
1.ด้านความรู้สึกรัก	3.86	0.67	มาก
2.ด้านความผูกพันต่อเรื่อง	3.69	0.83	มาก
3.ด้านความผูกพันในบรรยากาศการทำงาน	3.86	0.68	มาก
รวม	3.80	0.72	มาก

ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความผูกพันองค์การด้านความผูกพันในบรรยากาศการทำงาน ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านความผูกพันต่อเรื่อง เท่ากับมีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างกันตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตัวแปรต้น	เพศ		อายุ		การศึกษา		รายได้ต่อเดือน	
	t	sig	F	sig	F	sig	F	sig
ความรู้สึกรู้สึก	-2.38	0.02*	31.78	<0.01**	15.13	<0.01**	6.83	<0.01**
ความผูกพันต่อเนือง	-4.15	<0.01**	33.04	<0.01**	11.92	<0.01**	1.33	0.26
ความผูกพัน บรรยากาศการทำงาน	-2.37	0.02*	33.64	<0.01**	19.03	<0.01**	7.29	<0.01**
รวม	-4.02	0.01**	32.82	<0.01**	15.36	<0.01**	5.15	0.09

ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด(มหาชน) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน เพศ อายุ และการศึกษา ส่วนรายได้ต่อเดือนพบว่าความผูกพันของ บริษัทแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 5 ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) จากอิทธิพลของ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้	B	SE.	Beta	t	sig
(Constant)	1.22	0.48	-	2.54	0.01
การมีส่วนร่วม	0.20	0.09	0.23	2.13	0.04*
การให้รางวัล	0.26	0.09	0.31	3.07	<0.01**
การสนับสนุน	0.26	0.11	0.25	2.26	0.03*
ความเจริญก้าวหน้า	0.48	0.10	0.49	4.71	<0.01**

$R^2 = .45$

การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ในทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลเรียงลำดับได้แก่ ด้านการเจริญก้าวหน้า และการพัฒนา ($\beta=0.49$) การให้รางวัล ($\beta =0.31$) การสนับสนุน ($\beta =0.25$) การมีส่วนร่วม ($\beta =0.23$) โดยปัจจัยดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45

อภิปรายผล

1. ความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้าน เพศ อายุ และการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tanpao

(2016) ซึ่งศึกษา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ไทย นิซิอัส เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนระดับรายได้ต่อเดือน ไม่มีความ ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับ Lakhthong, (2014) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ. 05 ส่วนรายได้ต่อเดือนพบว่าความผูกพันของพนักงานบริษัทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) ในทุกปัจจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dorloh (2013) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศของพนักงานแบ่งเป็น 4 ด้าน 1. ด้านการมีส่วนร่วม 2. ด้านการให้รางวัล 3. ด้านการสนับสนุน 4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ภาพรวมในการรับรู้บรรยากาศพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดอบรมควรมีการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมากยิ่งขึ้น ควรจัดให้สม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

1.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานแบ่งเป็น 3 ด้าน 1. ความผูกพันองค์การด้านความผูกพันในบรรยากาศการทำงาน 2. ด้านความรู้สึกรัก 3. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ในภาพรวมระดับความผูกพันพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีความรับผิดชอบต่อการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.2 ควรศึกษาการให้ความร่วมมือของพนักงานต่อหัวหน้าเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานในการอบรมฝึกพนักงาน

2.3 ควรเก็บข้อมูลในเชิงลึกหรือการเก็บข้อมูลในระดับผู้บริหารระดับสูงหรือหุ้นส่วนบริษัท เพื่อสร้างความเข้าใจในการรับรู้บรรยากาศและความผูกพัน

2.4 การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบภาคตัดขวาง หากผู้สนใจต่อยอดจะศึกษาแบบช่วงเวลาเพื่อศึกษาความคงเส้นคงวาของผลที่ได้ก็จะทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Chotirat, A. (2014). *Perception of organizational climate affecting work engagement among employees in Asoke District in Bangkok*. Master of Business Administration Program. Bangkok: Bangkok University. (in Thai)
- Dorloh, N. (2013). *Organizational Commitment of Personnel in Narathiwat Rajanagarindra University*. Master of Business Administration Program. Songkhla: Thaksin University. (in Thai)
- Lakthong, T. (2014). *Corporate engagement of employees in an automotive parts manufacturing company in Amata Nakorn Industrial Estate in Chonburi province*. Master of Public Administration Program. Chonburi: Burapa university. (in Thai)
- Mowday, R. T., Porter, L. W and Steers, R. M (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. ISBN 978-0-12-509370-5.
- Ngamlamom, W. (2016). *The importance of organizational commitment*. [Online]. Retrieved February 15, 2017, from: http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html (in Thai)
- Puntee, M. (2011). *Factors Affecting Organizational Commitment: A case study of the police service of the police station Chiang Dao District Chiang Mai Province*. Independent study of Public Administration Program. Chiang Mai: Chiang Mai University. (in Thai)
- Rueangrai, D. (2012). *Parental satisfaction, Community leaders and personnel about development center of small children of Kla Kaeo Subdistrict Municipality, Sattahip District, Chonburi Province*. Master of Education Program. Chonburi: Burapha University.. (in Thai)
- Suwanvari, M. (2012). *Five Force Model concepts and theories*. [Online]. Retrieved on March 30, 2017, from: <https://www.gotoknow.org/posts/460692>
- Tanpao, K. (2016). *Factors Affecting Employee Engagement: A case study of Thai Nishisaini Company Engineering Co., Ltd*. Master of Business Administration Program. Bangkok: South East Asia University. (in Thai)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. USA: Harper & Row.