

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟแวร์ จำกัด

FACTORS AFFECTING COMMITMENT BETWEEN WORKERS AND ORGANIZATIONS:
A CASE STUDY OF HEART AND MIND APPAREL CO., LTD.

สิทธิชัย สิทธิพงษ์พร¹ วิญญู กิณะเสน² ดร. มานพ นักการเรียน³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร 2) เพื่อศึกษาความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลสามารถนำไปทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่หาได้ด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ การวิเคราะห์ที่ใช้สถิติบรรยาย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ไค-สแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นอายุการทำงานอยู่ในองค์กรเท่านั้นมีความสัมพันธ์ 2) สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์ และความมั่นคงในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลโดยรวมอยู่ในระดับมากสามารถนำไปทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ ร้อยละ 85.8 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 เมื่อแยกพิจารณาพบว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมีผลในระดับมาก มนุษย์สัมพันธ์มีผลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.79, 3.56 และ 3.35 ตามลำดับ และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร คือ (1) ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ให้เพิ่มรายได้ด้วยวิธีจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้อัตราค่าแรงพนักงานเก่ามากกว่าพนักงานใหม่ และ เพิ่มสวัสดิการ (2) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ให้เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร อบรมพนักงานให้มีมารยาท รั่วรั่วควมคุมอารมณ์ เทคนิคการสื่อสาร และการใช้อำนาจบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน ให้ออกมาตรการเร่งด่วน จัดการสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลัก 5ส.

คำสำคัญ: ปัจจัย ความผูกพัน พนักงาน องค์กร บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟแวร์ จำกัด

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

²อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (พุทธศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา

³รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (พุทธศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the relationship between individual factors and workers' commitment to the organization 2) human relationships, job security, and workplace environment as it affects workers' commitment to the organization, and 3) other problems that affect workers' commitment as well as possible solutions. Research instruments included questionnaires, random samples of Taro Yamane Formula assigned groups, and analysis descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. The Inferential statistics included Chi-Square, Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results found that: 1) individual factors showed no significant relationship with workers' commitment except for a 0.05 level of age-to-work duration 2) job security and workplace environment were high level factors, while human relationships were moderate level, with averages of 3.79, 3.56, and 3.35, respectively, where high level effect factors could predict commitment at 0.85% at significance of 0.001, and 3) suggested solutions to the problems were as follows: first, pay increases, particularly for veteran employees with additional welfare to promote efficiency, second, training to develop workers' communication, etiquette, and anger management to improve relationships, and third, finally to facilitate the most practical and efficient use of the workplace environment according to the 5 'S' Rules of the Health Department.

Keywords: Factors, Commitment, Workers, Organizations Heart and Mind Apparel co., Ltd.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่ พ.ศ. 2551-2553 เศรษฐกิจโลกได้เข้าสู่ภาวะถดถอย เนื่องจากปัญหาวิกฤตสินเชื่อซับไพรม์ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ส่งผลกระทบต่อห้องเครื่องหลายแห่งต้องล้มเลิกกิจการ (สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2551, หน้า 13) เพราะประสบปัญหายอดขายตกต่ำ ต้นทุนสูงขึ้น ขาดแคลนพนักงานที่มีคุณภาพตามต้องการ จึงเห็นได้ว่าการสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพจะนำมาซึ่งการสูญเสียต้นทุนที่มีคุณค่า แนวทางหนึ่งในการป้องกันปัญหาดังกล่าวได้ก็โดยการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารองค์กร ได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เป็นกำลังในการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรให้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร
2. เพื่อศึกษาความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผล สามารถนำไปทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟแวร์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และยังคงอยู่ทำงานกับบริษัท (ณ เดือน กันยายน พ. ศ. 2553)
2. ด้านเนื้อหา ได้แก่ การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร 3 ด้าน คือ

1)ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านพื้นที่ ได้แก่ บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด 23/395 หมู่ 8 ซอยพงษ์ศิริชัย 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73160

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

2. ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร และสามารถนำผลการวิจัยไปทำนายความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด กับองค์กรได้

2. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

3. ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

Steers and Porter, et al. (อ้างถึงใน ขานนทร์ ปวงละคร, 2551, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า ความ

ผูกพันกับองค์กร มีความหมาย 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และมีค่านิยมเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) เป็นการทุ่มเทความพยายามเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความห่วงใยต่อองค์กร และ 3) เป็นการรักษาไว้ซึ่งสภาพภาพการได้เป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 99) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน เต็มใจอุทิศกำลังกายใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้สำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของความผูกพันกับองค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน กิรินทร์ อินทวงค์, 2551, หน้า 16-17) มองว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของสภาวะทางจิต โดยมี 3 สาเหตุ คือ 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ที่ยึดติดทางจิตใจ การเข้าไปเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจร่วมกับองค์กร แนวคิดนี้ได้รับความนิยมมาก 2) ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน แสดงถึงสาเหตุการรับรู้ว่า ถ้าออกไปจากองค์กรจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้ และยังแสดงถึงการขาดทางเลือก และ 3) ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ แสดงออกถึงการรับรู้ถึงพันธะที่มีต่อองค์กร เช่น การได้รับทุนจากองค์กรทำให้รู้สึกผูกพันเพื่อเป็นการตอบแทน จึงต้องอยู่ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

Steers (อ้างถึงใน สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ, 2549, หน้า 8-9) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะของงานที่แตกต่างกัน เช่น ความอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีหลายระดับความยากง่าย มีรายงานผลป้อนกลับจากการปฏิบัติงาน มีเอกลักษณ์ของงาน ให้โอกาสบุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กัน

และ 3) ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงานที่ดี เช่น รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความหวัง องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นต้น

Maslow (1954) กล่าวว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลในองค์กรสามารถจัดเรียงเป็น 5 ลำดับชั้นจากต่ำไปสูง คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย เช่น ปัจจัย 4 เพื่อความอยู่รอด 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น การปกป้องจากภัยอันตราย 3) ความต้องการเพื่อนและสังคม เช่น ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 4) ความต้องการได้รับการนับถือ เช่น ได้รับการยกย่องว่า ดีเด่น มีคุณค่า มีความสำคัญ และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต คือ การพัฒนาตนเองได้สูงสุดตามที่ต้องการ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 97-100) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ความพอใจในงานและความผูกพันตนเองกับงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมาก และมักดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2553) กล่าวว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ หมายถึง การมีอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ที่มีหลักประกัน มั่นคง แน่นนอน ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้

5. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของพนักงานในการปฏิบัติงาน

Smith (อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2521, หน้า 180) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญ เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และเกิดความเชื่อถือนรักใคร่ซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน

นิยม ดิสวัสดิ์มงคล (2543, หน้า 3-12) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานตามหลัก 5ส. เป็นการดำเนินงาน 2 ด้าน คือ 1) ด้าน

วัตถุ สถานที่ ส่งเสริมให้ทำ 3 ส. แรก คือ สะสาง สะดวก สะอาด เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ ให้เป็นระเบียบปลอดภัย และ 2) ด้านคน ส่งเสริมให้ทำ 2 ส. สุดท้ายคือ สุขลักษณะ สร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดูแล รักษา ด้วยจิตสำนึกที่ดีต่อกัน และร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานของบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด ที่มีอายุการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน และยังคงอยู่ทำงานกับบริษัท (ณ เดือน กันยายน 2553) รวมทั้งสิ้น จำนวน 623 คน ใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 244 คน แล้วนำมาหาอัตราส่วนประชากรแยกเป็นประเภทรายวัน จำนวน 202 คน และประเภทรายเดือน จำนวน 42 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากรายชื่อทะเบียนประวัติพนักงาน หากจับได้รายชื่อซ้ำกัน จะใส่กลับคืนแล้วจับใหม่ จนครบตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับการมีผล คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กรทั้ง 3 ด้าน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน คือ 1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงกรรมการผู้จัดการบริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด 2) ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และ

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืน และ 3) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ และจัดลำดับข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วทำการวิเคราะห์องค์กรตามหลัก SWOT

2. ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบการแจกแจงไค-สแควร์ (Chi-Square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร แล้วทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรว่า มีความสัมพันธ์

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการแปลผล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟารเรล จำกัด กับองค์กร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	3.79	0.62	มาก
2. ด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.35	0.77	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน	3.56	0.74	มาก
รวม	3.57	0.60	มาก

หมายเหตุ: เกณฑ์วัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร หมายถึง ระดับช่วงค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 = มากที่สุด 3.41-4.20 = มาก 2.61-3.40 = ปานกลาง 1.81-2.60 = น้อย และ 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

กันอย่างไร แล้ววิเคราะห์หาประสิทธิภาพในการทำนาย โดยใช้การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรในระดับมาก และด้านมนุษย์สัมพันธ์มีผลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.79, 3.56 และ 3.35 ตามลำดับ ดังตาราง 1

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์จุดอ่อน และด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการองค์กรตามหลัก SWOT ได้ว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีผลอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ประกอบอาชีพมีผลอยู่ในระดับมากถือว่าเป็นจุดแข็ง ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จึงถือว่าเป็นทั้งจุดด้านมนุษยสัมพันธ์มีผลอยู่ในระดับปานกลางถือว่าเป็น แข็ง อุปสรรค และโอกาส ดังตาราง 2

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ TOWS Matrix ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (X_1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_2) และด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน (X_3) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร (Y)

TOWS Matrix	จุดแข็ง (Strengths) ↓	จุดอ่อน (Weaknesses) ↓
โอกาส (Opportunity) →	SO (ยุทธศาสตร์เชิงรุก) 1. X_1 (\bar{X} =3.79, มาก) 2. X_3 (\bar{X} =3.56, มาก)	WO (ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข) 1. X_2 (\bar{X} =3.35, ปานกลาง) 2. X_3 (\bar{X} =3.56, มาก) 3. X_1 (\bar{X} =3.79, มาก)
อุปสรรค(Threats) →	ST (ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน) 1. X_1 (\bar{X} =3.79, มาก) 2. X_3 (\bar{X} =3.56, มาก) 3. X_2 (\bar{X} =3.35, ปานกลาง)	WT (ยุทธศาสตร์เชิงรับ) 1. X_2 (\bar{X} =3.35, ปานกลาง)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบการแจกแจง ไค-สแควร์ (Chi-Square) พบว่า ประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ยกเว้นอายุการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 3

ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานด้วยสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square)

ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรต้น)	χ^2	Sig	ความผูกพันของพนักงานกับองค์กร (ตัวแปรตาม)
ประเภทพนักงาน	2.83	0.59	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับตำแหน่งหน้าที่	2.16	0.71	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	8.62	0.38	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับรายได้ต่อเดือน	14.43	0.07	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุการทำงานในองค์กร	15.91	0.04*	มีความสัมพันธ์

*P < 0.05

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ ดังนี้

4.1 จากการศึกษาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) พบว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน คือ ทางบวก มีค่าเข้าใกล้ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความผูกพันของพนักงานกับองค์กรมีความ

สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ กับมนุษยสัมพันธ์ และกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ($r = 0.801, 0.781$ และ 0.780 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ระหว่าง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพกับมนุษยสัมพันธ์ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.576, 0.600$ และ 0.569 ตามลำดับ) ดังตาราง 4

ตาราง 4

วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร (Y) กับความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (X_1) มนุษยสัมพันธ์ (X_2) และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน (X_3)

ตัวแปร	(Y)	(X_1)	(X_2)	(X_3)
ความผูกพันของพนักงานกับองค์กร (Y)	1			
ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (X_1)	0.780**	1		
มนุษยสัมพันธ์ (X_2)	0.781**	0.576**	1	
สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.801**	0.600**	0.569**	1

** $P < 0.01$, Significant = 0.000**

4.2 จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน (X_3) มนุษยสัมพันธ์ (X_2) และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าสู่สมการตามลำดับความสำคัญ มีประสิทธิภาพรวมกันทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ร้อยละ 86.0 หรือ 85.8 หลังปรับแก้ R^2 shrinkage เพื่อความน่าเชื่อถือ

ของสมการมากยิ่งขึ้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (SE) 0.121 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = (-0.670) + 0.418(X_3) + 0.374(X_2) + 0.422(X_1)$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.393(X_3) + 0.366(X_2) + 0.334(X_1)$ ดังตาราง 5

ตาราง 5

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ระหว่างสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน (X_3) มนุษย์สัมพันธ์ (X_2) และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (X_1) กับประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กร บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด

ตัวแปรที่เข้าสู่ สมการตามลำดับ ขั้นตอน	R	R ²	Adj R ²	R ² Change	b	SE b	Beta	T
Constant (a)					-0.670	0.121		-5.547***
1. X_3	0.801	0.641	0.640	0.641	0.418	0.034	0.393	12.238***
2. X_3, X_2	0.893	0.798	0.796	0.157	0.374	0.032	0.366	11.640***
3. X_3, X_2, X_1	0.927	0.860	0.858	0.062	0.422	0.031	0.334	10.329***

$SS_{reg} = 129.128, SS_{res} = 20.983, df_{reg} = 3, df_{res} = 240, R^2_{y,1,2,3} = 0.860, Adj R^2_{y,1,2,3} = 0.858, F = 492.312^{**}$

*** $P < 0.001$

5. การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

5.1 ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เสนอให้เพิ่มรายได้ให้พนักงาน โดยการเพิ่มเป้าการผลิต เพิ่มเบี้ยจูงใจ เพิ่มค่าฝีมือ เพิ่มสวัสดิการ และให้อัตราค่าแรงพนักงานเก่าให้ได้มากกว่าพนักงานใหม่ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเลือกอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

5.2 ด้านมนุษย์สัมพันธ์ เสนอให้มีการอบรมพนักงานให้รู้จักวิธีใช้เทคนิค อุปกรณ์การสื่อสาร การใช้อำนาจบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รู้จักวิธีควบคุมอารมณ์ขณะบริหารงาน มีมารยาท มีคุณธรรม และใส่ใจทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน เสนอให้พัฒนาสถานที่พักเพื่อรอเข้าทำงาน โรงอาหาร ที่จอดรถ ห้องสุขา ให้สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลัก 5 ส. รณรงค์เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พัฒนาระบบซ่อมบำรุงเครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ แก้ไขระบบถ่ายเทอากาศ เพื่อขจัดปัญหาเรื่องกลิ่นรบกวนและอุณหภูมิในสถานที่ทำงาน วางแผนบริหารจัดการสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปและอภิปรายผล

บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟาเรล จำกัด มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออก โดยมีส่วนสำนักงานการผลิต คลังสินค้า และส่วนอื่นๆ อยู่ในอาณาเขตพื้นที่เดียวกัน มีอาคาร 2 ชั้น 1 อาคารใช้เป็นสำนักงานฝ่ายบุคคล คลังสินค้า โรงอาหาร และเป็นที่จอดรถอยู่ด้านหน้าอาคาร มีอาคาร 4 ชั้น 1 อาคาร ด้านข้างเป็นสวนหย่อม ชั้นที่ 1 เป็นสำนักงานติดต่อลูกค้า ชั้นที่ 2, 3 และ 4 เป็นส่วนการผลิต ดังนั้น บริษัท จึงมีข้อจำกัดด้านขนาดของพื้นที่ในการใช้สอย แต่มีผลดีด้านความสะดวกในการบริหารงาน การบริหารองค์กรในสมัยเริ่มก่อตั้งเป็นแบบมีส่วนร่วม ระดมสมอง และความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนโดยเฉพาะระดับหัวหน้าแผนก ประธานกรรมการผู้จัดการเป็นผู้ชี้ขาด ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร ในปัจจุบัน บริษัท มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้ถือหุ้น และมีกลุ่มผู้จัดการฝ่ายเป็นผู้บริหารชี้ขาดปัญหา สั่งการแบบบนลงล่างด้วยเอกสารสั่งงานทำให้ระดับความผูกพันของพนักงานกับ

องค์กรเปลี่ยนไป ดังนี้ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรยังคงมีพื้นฐานความเชื่อที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อว่า ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความรัก และสติปัญญาเป็นหลักในการบริหาร ซึ่งเป็นจุดแข็งของ บริษัท ผู้บริหารจึงควรยึดถือเป็นจุดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร เพราะถ้าพนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมก่อให้เกิดความรัก สามัคคี ช่วยกันประกอบกิจกรรมการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี และหากมีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการใช้สติปัญญาในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด และสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพให้ทั้งองค์กรและพนักงานแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) เรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่” พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์ แอพพารเอล จำกัด เป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นจุดแข็ง ผู้บริหารควรนำไปวางเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาความผูกพันของพนักงานกับองค์กรให้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีความมั่นคง ยึดมั่นคำสัญญาที่ได้ให้ไว้กับพนักงาน ในเรื่องผลตอบแทน ค่าแรง และสวัสดิการของพนักงาน อีกทั้งในช่วงเปลี่ยนแปลงกลุ่มผู้บริหารองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานในระดับผู้จัดการฝ่ายได้ร่วมลงทุนถือหุ้นสามัญขององค์กร ซึ่งเป็นการกระจายความเสี่ยงและความรับผิดชอบ เน้นให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ หมายถึง การมีอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ที่มีหลักประกัน มั่นคง แน่นนอน ในเรื่องระยะเวลาการ

ทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์เป็นค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ มีสวัสดิการ และได้รับการคุ้มครองในระบบประกันสังคม เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววรรณ ละอองศรี (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพดเดอร์ลเอกซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถือว่าเป็นจุดอ่อน ผู้บริหารควรนำไปวางให้เป็นยุทธศาสตร์เชิงรับ ทั้งนี้เนื่องจาก ถึงแม้องค์กรจะถูกก่อตั้งขึ้นมาจากกลุ่มผู้ประกอบการที่มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร แต่เมื่อมีการปรับเปลี่ยนกลุ่มผู้บริหาร โดยให้กลุ่มผู้จัดการฝ่ายเป็นผู้บริหารชี้ขาดปัญหา สั่งการแบบบนลงล่างด้วยเอกสารสั่งงาน พนักงานทำงานตามเอกสารคำสั่ง ขาดความรับผิดชอบร่วมกัน ขาดการระดมสมอง ขาดการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันน้อยลง ทำให้ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (1944) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเข้าใจ เชื่อถือ รักใคร่ต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร ร้องเสียง (2549) เรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง และ (3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าน้อยกว่าด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ จึงเป็นทั้งจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ผู้บริหารควรนำไปเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุก เชิงป้องกัน และเชิงแก้ไขพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีนโยบายในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ โดยปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานอย่างเข้มงวดจนได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัด

ในปี พ.ศ. 2542 และได้รับรองให้พนักงานทำกิจกรรม 5 ส. เป็นระยะ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานตามหลัก 5ส. ของ นิยม ตีสวัสดิ์มงคล (2543, หน้า 3-12) กล่าวไว้ว่า การจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานตามหลัก 5ส. เป็นการดำเนินงาน 2 ด้าน คือ 1) ด้านวัตถุ สถานที่ โดยส่งเสริมให้ทำ 3 ส. แรก คือ สะสาง สะดวก สะอาด และ 2) ด้านคน ส่งเสริมให้ทำ 2 ส. สุดท้ายคือ สุขลักษณะ สร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพาณี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันตนเองกับงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก และอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Syderman (1959) ในการอธิบายความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (ตัวงาน) เช่น ความรู้สึกต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ เป็นต้น และปัจจัยป้องกัน (สภาพแวดล้อมของงาน) เช่น ความต้องการทางสังคม ทางด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพ มนุษยสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อสุดา โสระดา (2551) เรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด” พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน อยู่ในระดับมาก

1. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีทัศนคติผูกพันกับองค์กรในระดับมากที่สุดโดยทั่วกัน ทำให้พนักงานทุกคนมีทัศนคติที่ผูกพันกับองค์กรอยู่

ในระดับมากเท่ากัน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่จัดให้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูน ชิงเคนเกิน จำกัด” พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ ชานนทร์ ปวงละคร (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน” พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววรรณ ละอองศรี (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพดเดอร์อัลเอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า ระดับรายได้ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท มีความเชื่ออันเป็นที่มาของชื่อองค์กรที่เชื่อว่าธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความรักและสติปัญญาเป็นหลัก สำคัญ เมื่อพนักงานมีความรักองค์กรย่อมมีความประสงค์ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Smith (1970) ได้ให้ความหมายความผูกพันกับองค์กรว่า หมายถึง การรักษาไว้ซึ่งสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ พร้อมทั้งมีความพยายามที่จะสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี อุศิสลิปศักดิ์ (2546) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ได้ว่า 1) ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน คือ ทางบวก มีค่าเข้าใกล้ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.780, 0.781$ และ 0.801 ตามลำดับ) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก ทั้งนี้เนื่องจาก โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีการสื่อสารระหว่างกัน ต้องการหลักประกันที่มั่นคง และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการดำเนินชีวิตอยู่ในสถานที่ หรือองค์กรเดิมเป็นเวลานาน ๆ ก็จะเกิดแรงจูงใจทำให้รู้สึกคุ้นเคย ผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่แสดงออกถึงสภาวะทางจิตใจ มีสาเหตุมาจากอารมณ์ของบุคคลที่ยึดติดกับองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความเต็มใจเพราะได้รับประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาความผูกพันทางอารมณ์ที่ีร่วมกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี อุดศิลป์ศักดิ์ (2546) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 2) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ พบว่า (1) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติ

งานได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 64.1 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 64.1 ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท มีการวางแผนโครงสร้างขั้นพื้นฐานด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานที่ดี เริ่มตั้งแต่การเลือกสถานที่ตั้งองค์กร การวางแผนก่อสร้างอาคาร สถานที่ และระบบสุขาภิบาลต่าง ๆ ตามข้อบังคับในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 และยังบริหารจัดการสถานที่โดยยึดปฏิบัติตามหลัก 5ส. และกฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานตลอดมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววรรณ ละอองศรี (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพดเดอร์อิเล็กทรอนิกส์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานสามารถนำไปร่วมเป็นปัจจัยในการทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ (2) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.7 โดยสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์ มีประสิทธิภาพร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 79.8 ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท เป็นองค์กรที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อส่งออกต่างประเทศ จำเป็นต้องอาศัยแรงงานที่มีฝีมือเป็นหลักในการผลิตสินค้า ทำให้เกิดเป็นสังคมที่มีพนักงานจำนวนมากอยู่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เกิดเป็นมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพในการติดต่อสื่อสารจะมีผลโดยตรงกับการปฏิบัติงาน จิตใจ งานและทัศนคติของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล ปันตี (2547) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นตัวแปรต้นลักษณะงาน สามารถนำไปร่วมเป็นปัจจัยในการทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ (3) ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพได้รับคัดเลือกให้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนาย

ความความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.2 โดย สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ มีประสิทธิภาพพร้อมกันทำนายได้ร้อยละ 86.0 ทั้งนี้ เนื่องจาก บริษัท มีความใส่ใจเรื่อง ผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพอนามัยของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ คงอยู่ทำงานกับองค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ์ (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)” พบว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำไปรวมเป็นปัจจัยในการทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้

สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีประสิทธิภาพพร้อมกันทำนายความผูกพันของพนักงานกับองค์กรได้ร้อยละ 86.0 หรือ 85.8 หลังการปรับแก้ R^2 shrinkage เพื่อความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 โดยนำเข้าตัวแปรตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ที่กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการจากลำดับขั้นต่ำไปหาสูง คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ความมั่นคง เพื่อนและสังคม การยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จ ตัวแปรทั้ง 3 ด้านยังเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรง แต่ถ้าบกพร่องจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน แต่ถ้ามีความพร้อมสมบูรณ์ก็ยังไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เช่น สภาพ

แวดล้อม มนุษยสัมพันธ์ และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นต้น และ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรงที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ และ พร้อมทั้งจะใช้ความสามารถ ทูมเทให้กับงาน เช่น โอกาสประสบผลสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และความเหมาะสมกับความสามารถ เป็นต้น และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติความพอใจในงานตามแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของ Blum and Naylor (อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 98) ที่กล่าวไว้ว่า ความพอใจในงานเป็นทัศนคติโดยรวม ซึ่งเป็นผลมาจากทัศนคติที่เป็นปัจจัยย่อย 3 ด้านคือ ด้านที่เกี่ยวกับงาน เช่น ค่าตอบแทน การควบคุมสภาพการทำงาน โอกาส ด้านที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อารมณ์ และด้านที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2549) ที่กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร ความพอใจในงาน และความผูกพันตนเองกับงาน ล้วนเป็นทัศนคติที่มักดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ความพอใจในงานและความผูกพันตนเองกับงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี อุกศิลป์ศักดิ์ (2546) เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่” พบว่า ความภูมิใจในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1) ด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัท จึงควรรักษาและพัฒนาอีก โดยการเพิ่มอัตราค่าแรงพนักงานเท่าที่ได้มากกว่าพนักงานใหม่อย่างสมเหตุผล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเก่ารู้สึกยินดีที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัท จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการเปิดอบรมวิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพให้กับพนักงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัท จึงควรรักษาและพัฒนาอีกโดยการเปิดอบรมให้ความรู้ และรณรงค์ให้พนักงานทุกคนร่วมกันทำกิจกรรม 5ส. อย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป คือ 1) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร 2) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการพิจารณาผลงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กร 3) ศึกษาแนวทางเพื่อดำเนินการบริหารจัดการ ปรับปรุงให้มีความปลอดภัย และมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นที่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2553). *โปรแกรมการประเมินความมั่นคงของมนุษย์ส่วนบุคคล, การพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์*. ค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2553, จาก <http://www.m-society.go.th/maghss/firstpage/trend.html>
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดินเกิน จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- จิรวดี ตั้งศิริสมฤทธิ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ช่อสุดา ไสระดา. (2551). *ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ชานนทร์ ปวงละคร. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- นิยม ดีสวัสดิ์มงคล. (2543). *100 ถาม-ตอบ 5ส.. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.*
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- มงคล บันดี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธร อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2521). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม*
- รัชดาพร ร้องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

- รุจี อุศศิศิลป์ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แวววรรณ ละอองศรี. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เพดเดอร์ลเฮอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2551). *รายงานสถานการณ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เดือนมกราคม-มีนาคม 2551*. รายงานภาวะอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม. 2 (1) (มกราคม-มีนาคม).
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Hertzberg, F., Mausner, B., & Syderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. 2nded. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The Etiology of Organizational Commitment*. New York: McGraw Hill.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1991). *Motivation and work behavior*. 5thed. New York: McGraw-Hill.
- Smith, M. (1944). *The Handbook of Industrial Psychology: By May Smith*. New York: Philosophical Library.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56