

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา : บริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์
และเครื่องมือสัตวแพทย์¹

วรวิทย์ จิตคง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน โดยทุกคนมีความรู้สึกผูกพันในองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน ซึ่งส่วนใหญ่คิดว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
3. ปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน ซึ่งทุกคนคิดว่าปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Research Title Factors Influencing the Organizational Commitment of Employees, A Case Study : The Veterinary Supply and Import Equipment Company Student's Name

Miss Worrawee Jitkong Degree Sought Dual Master's Degree Program in Public and Business Administration Academic Year 2019 Independent Studies Asst. Prof. Dr. Somkiat Intawong

in Management Advisor

In this mixed methods research, the purposes of research are (1) study a level of organizational commitment of employees veterinary supply and import equipment company. (2) to study independent variables of working characteristics and loyalty of employees that influence the organizational commitment of employees veterinary supply and import equipment company. The sample population consisted of

40 employees working at a veterinary supply and import equipment company.

A questionnaire and interview questions were instrumented in the study. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in term of percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that:

1. The level of organizational commitment of employees veterinary supply and import equipment company was at most level. It was consistent with the finding from 8 employees interview. They feel organizational commitment.

2 . Independent variable of working characteristics didn't influence the organizational commitment of employees veterinary supply and import equipment company.

It wasn't consistent with the finding from 8 employees interview. Most of 8 employees

think independent variable of working characteristics influenced the organizational commitment.

3. Independent variable of loyalty of employees influenced the organizational commitment of employees veterinary supply and import equipment company at the statistically significant level of .05. It was consistent with the finding from 8 employees interview. They think independent variable of loyalty of employees influenced the organizational commitment.

บทสรุปการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งระดับโลกและระดับประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม รวมถึงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า

สายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19) อย่างรุนแรงในปัจจุบัน ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรต่างๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชน องค์กรต่างๆ จะต้องทำ

การปรับนโยบายการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

แต่ก็ยังคงคำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรทำการปรับนโยบายการทำงานย่อมดีกว่าการลดจำนวนพนักงาน ซึ่งดีทั้งกับตัวพนักงานเอง และดีกับองค์กรเพราะเป็นการแสดงออกว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งพนักงาน และจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร

องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้ นอกจากจะต้องอาศัยเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ และการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งก็คือ “มนุษย์” เพราะหากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 วัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ แต่ในบางครั้งองค์กรให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งเข้ามาทำงานเพียงอย่างเดียวจนละเลยการรักษาคนเก่งเอาไว้ ขาดการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกไม่เติบโตในหน้าที่การงาน ขาดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดปัญหาการลาออกของพนักงาน อีกทั้งในวงการธุรกิจบางประเภทที่มีการแข่งขันกันสูง

ทำให้เกิดปัญหาการโดนบริษัทคู่แข่งซื้อตัวหรือสมองไหล ทำให้กระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเช่นกัน องค์กรจะต้องมีการวางแผนทางอาชีพให้กับทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงโอกาสในการเติบโต

ในอนาคตของสายอาชีพตนเอง ควรมีการกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ขอบเขตของงาน สายการบังคับบัญชา และกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับหัวหน้า ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ พร้อมจะรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรเสมอ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กรจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่ดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป (สมจิตร จันทรพิชญ์, 2557 : 1-2) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากร

ให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ให้กับบุคลากร (จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์, 2556, หน้า 1)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย

ความจงรักภักดีของพนักงาน ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในการวางแผนทางเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความจงรักภักดีและรู้สึกผูกพันต่อบริษัท และปฏิบัติงานในบริษัทต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์ และเครื่องมือสัตวแพทย์อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในองค์การของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์
หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตว
แพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือ
สัตวแพทย์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ พุฒตาล, 2558, หน้า 17-18) กล่าวว่า
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา
สถานภาพ อาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบ
ต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า
งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์
ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อ
ร่วมงาน เป็นต้น

3. การออกแบบองค์การ โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า
ระดับความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

และการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
ผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์การไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดี

กับงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (1994 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนานจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่แรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันกับ องค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจและการให้พนักงานได้มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

Allan and Mayer (1990 อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, หน้า 11-12) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่างค์การ สามารถไว้วางใจได้ รู้สึกว่าคุณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจจะลาออก การรับรู้โดย การเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การส่วนร่วมในการตัดสินใจ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี

Hoy and Rees (1974, pp. 274-275 อ้างถึงใน วิภา จันทร์หล้า, 2559, หน้า 17-18)

กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ

ถ้าคนมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) 3. การรับรู้ (Cognitive Aspect)

เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้น ทักษะคืออาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทักษะคืออาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม

เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความต้องการ

ที่จะย้ายตามองค์การ เมื่อองค์การย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์การ ความพึงพอใจในองค์การ

3. ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์การ

ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์การ แม้คนอื่นจะมีปฏิริยาต่อการตัดสินใจขององค์การ ความรู้สึกว่าองค์การและผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมเมื่อตนเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรง

ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Fletcher (1993) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์การ (An expression of the historical self) ประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากการที่รู้ประวัติของบุคคล

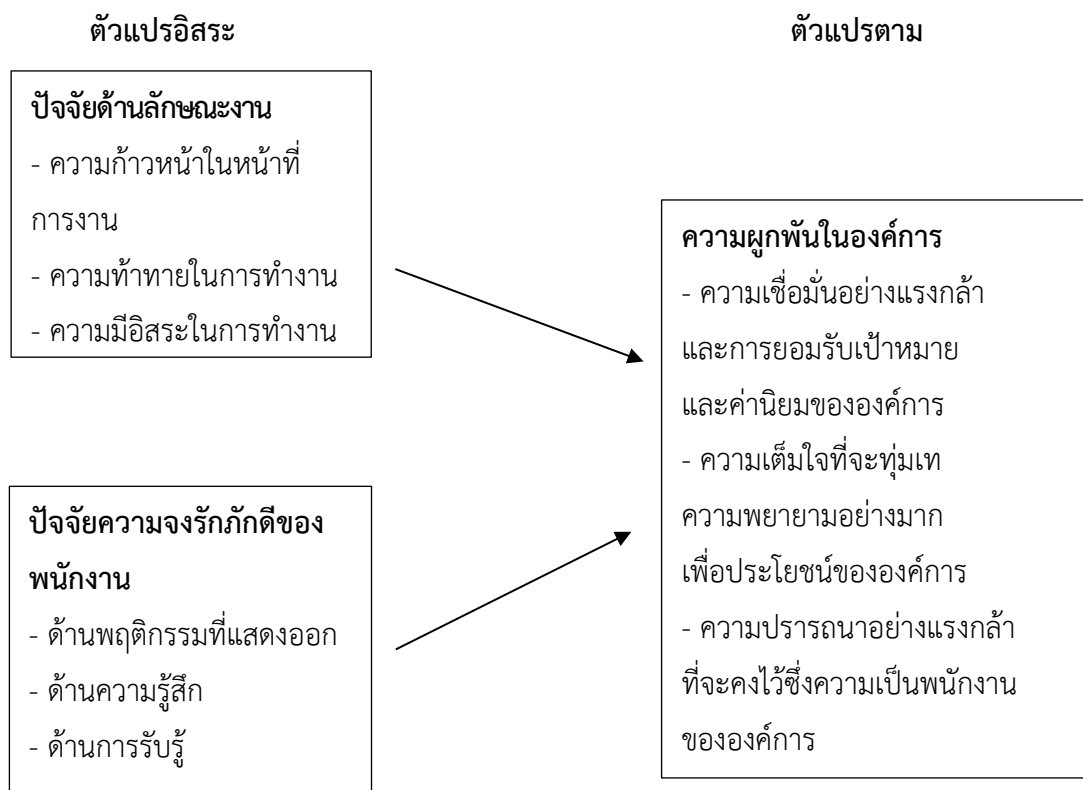
จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพ มิตรภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์การจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองกับองค์การโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์การ โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่

มีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์การ รักดีต่อสมาชิกทีมและต่อผู้นำ แสดงความเป็นนสมาชิกขององค์การ และแสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิกและผู้นำในองค์การของตน

3. หลีกเลี่ยงการไม่เชื่อตรงต่อองค์การ (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์การ ไม่ต่อสู้เพื่อองค์การอื่นๆ ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายแก่องค์การ มีการต่อสู้และป้องกันองค์การจากผู้ให้ร้าย แสดงความกตัญญูต่อองค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พิธีกรรมและวัฒนธรรมขององค์การ มีการอุทิศและเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยเน้นวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก (quantitative research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งการศึกษาเชิงปริมาณทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากพนักงานบริษัท จำนวน 40 คน และการศึกษาเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ พบว่า พนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์

สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน โดยทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ เพราะผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย เอาใจใส่และดูแลพนักงานเป็นอย่างดี อยู่กันแบบครอบครัว สังคมเพื่อนร่วมงานดี เพื่อนร่วมงานมีความสนิทกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพล

ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์

และเครื่องมือสัตวแพทย์

1. ผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์

สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน เพราะผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คิดว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพล

ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์

2. ผลการทดสอบปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานกับความผูกพันในองค์การ พบว่า ปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทจัดจำหน่าย และนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พนักงาน จำนวน 8 คน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คิดว่า ปัจจัยความจงรักภักดีของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทจัดจำหน่าย และนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การควรกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์การ เพราะพนักงานบริษัทจัดจำหน่ายและนำเข้าอุปกรณ์สัตวแพทย์และเครื่องมือสัตวแพทย์มีระดับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จึงเป็นข้อดีขององค์การที่จะดำเนินการวางแผนและสร้างกิจกรรมในการเสริมสร้างความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ และให้ความสำคัญกับทุกด้านเท่าๆ กัน

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. การประกาศหลักเกณฑ์ ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ควรมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรม โดยประกาศให้พนักงานทุกคนได้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน เพื่อที่พนักงานจะได้มองเห็นถึงโอกาสความก้าวหน้าของตำแหน่งตนเองได้อย่างชัดเจน สามารถตั้งเป้าหมายในอาชีพได้ และพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองยิ่งขึ้นไป

2. องค์การควรหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รักในองค์การ ที่ปฏิบัติงานอยู่ จนเกิดการแสดงออกเป็นพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์การ เช่น ให้ความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับความสำคัญของทุกตำแหน่งในองค์การ เพื่อที่พนักงานทุกตำแหน่งจะได้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองสำคัญ และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ รักษาผลประโยชน์ขององค์การ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกัน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพื่อเติม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ความเครียด

ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน เป็นต้น เพื่อทราบถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในองค์กรได้ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรภายในองค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้หาวิธีการ
ปรับปรุงและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
และผูกพันในองค์กร

บรรณานุกรม

กนกพร เต็กบุญตาม. (2559). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมแหลมฉบัง โดยผ่านกระบวนการ Mixed method. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรารัตน์ สุนทรอาคเนย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ประชาสัมพันธ์จังหวัดในพื้นที่ภาค 8 กรมประชาสัมพันธ์. รายงานการพัฒนาลักสูตรพัฒนานักบริหาร ระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฑารัตน์ พุฒตาล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในสังกัด กรมแพทย์ทหารบก. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยา การจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยกร เสริมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย บูรพา

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติ ชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฐวุฒิ วิจิตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทธันต์ นิมยี่สุน. (2557). องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม), บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิรุจ สายคำฟู. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทฮานา
ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์
ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

พรพิมล เอี่ยมฤกษ์ชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ อัตมโนทัศน์ในการทำงาน
และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทจำหน่ายซอฟต์แวร์ด้านการออกแบบ. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรรณิภา เจตีย์แปง. (2556). การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจขนส่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วาทีนี เทียงตรง. (2559). การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภา จันท์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลบอล เอเชีย จำกัด
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วุทธิเมธว์ เกื้อกอบ. (2559). ความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรทิน กรีดำรงค์ศักดิ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์การจากอิทธิพลของการจัดการความยุติธรรม ในองค์การ: หน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวรรณณี แสงมหาชัย. (2560). องค์การและการจัดการ (Organization and Management) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนิรุจน์ มั่งคั่ง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรพันธ์ อันติมานนท์. (ม.ป.ป.). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2563, จาก <http://person.ddc.moph.go.th/hrd/images/DATA/7.15082560.pdf>

อำนวยการ บัญศรี. (2556). ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other). ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2563, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense Loyalty in Organizations : A case study of college Athletics. Administrative Science Quarterly, 33(3), 401-407.

Blau, P.M., & Scott, W.R. (1962). Formal organizations: A comparative approach. San Francisco: Chandler.

Fletcher, G. P. (1993). Loyalty : An essay on the morality of relationships. New York Oxford University Press.

Fullagar. C. and Barling. J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and Consequences of union loyalty. Journal of Applied Psychology, 71(2), 213-227.

Sheldon, M.E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150

Steers Richard M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(28), 46-56.

Whitney, M. J., & Cooper, W. H. (1992). "What's loyalty". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 231-240.