

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน1

บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด¹

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG OFFICERS WORKING FOR T.N.

MACHINERY CO.,LTD.

เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัดโดยประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานประจำ พนักงานรับเหมาค่าแรง พนักงานชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัดโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกหมวดของแบบสอบถามในปัจจัยด้านนี้ โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 รองลงมาด้านความหลากหลายในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกหมวดของแบบสอบถามในปัจจัยด้านนี้โดยข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 รองลงไปได้แก่ด้าน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กรโดยการใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ค่า Significant Level มีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี กับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน และจากการทำนายสมการ (R²) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 0.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่าค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.007 ในด้านทัศนคติต่อองค์กร และ ค่าเท่ากับ 0.015 ในด้านความคาดหวังต่อองค์กรซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในสองด้านนี้คือด้านทัศนคติต่อองค์กรและด้านความคาดหวังต่อองค์กร และจากการทำนายสมการ (R²) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์สามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 25.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด

¹ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the level of organizational commitment and investigate the major factors affecting organizational commitment among the officers in T.N. MACHINERY CO.,LTD. The population used in this study was the officers working total of 70 people were permanent employee, contractor, temporary employee. The questionnaire was used as a research instrument and analyzed the data by statistical technique such as percentage, mean, standard deviation and test hypothesis by multiple regression method.

The result of this study was indicated as the following;

1. Job characteristics factor of officers working for T.N. MACHINERY CO.,LTD. was at a very high level. The aspect considered from the highest to lowest at mean and standard deviation level; 1) job security (mean was 4.29, standard deviation 0.92), 2) diversity at work (mean was 4.26, standard deviation 0.67), respectively.

2. Experience factor of officers working for T.N. MACHINERY CO.,LTD. was at a very high level. The aspect considered from the highest to lowest at mean and standard deviation level; 1) attitude towards the organization (mean was 4.39, standard deviation 0.48), 2) attitude towards supervisors (mean was 4.38, standard deviation 0.59), respectively.

The hypothesis testing results as the following;

1. Job characteristics factor of officers working for T.N. MACHINERY CO.,LTD. with organizational commitment by use multiple regression method found the significant level more than 0.05 Therefore, it can be concluded that the job characteristics of the officers working for T.N. Machinery with the commitment to the organization has no relationship and regarding the predicted equation (R2), it means that the job characteristics factor can explain the variation of the commitment to the organization was 0.5 percent with a statistical significance at the 0.05 level.

2. Experience factors of officers working for TN Machinery Co., Ltd. and organizational commitment by using multiple regression analysis, found that the significant level was 0.007 in the attitude towards the organization and the value was 0.015 in the expectation of the organization which is less than 0.05, it can be concluded that the work experience factor of officers working for T.N. Machinery Co., Ltd. and organizational commitments are related in two aspects: attitude towards the organization and expectations of the organization. and regarding the predicted equation (R2), it means that experiential factors can explain the variation in the commitment to the organization was 25.2% with a statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Job characteristics factor, experience factor, commitment to the organization, T.N.

MACHINERY CO.,LTD

ที่มาและความสำคัญ

โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามสภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย เทคโนโลยี ฯลฯ เป็นที่ทราบดีกันอยู่แล้วว่าทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสำคัญซึ่งองค์การต้องให้ความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ถึงแม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทดแทนการทำงานของบุคลากร ก็ไม่ได้หมายความว่าความสำคัญของบุคลากรจะลดลง แต่กลับมีความสำคัญมากขึ้นเพราะบุคลากรจะต้องใช้ทั้ง แรงงานและสมองในการควบคุมและพัฒนาเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าเหล่านั้น ดังนั้น การที่จะทำใ้บุคลากร ทำงานให้กับองค์การได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้นเริ่มตั้งแต่การจัดหา พัฒนา ฝึกอบรม แก่บุคลากร เหล่านั้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การ เพราะถือว่าเป็นต้นทุนหรือทรัพยากรอย่างหนึ่งขององค์การ ดังนั้นการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น

ส่วนหนึ่งจึงเกิดจากบุคลากร เหล่านั้นมีความตั้งใจในการทำงาน กระตือรือร้นในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นด้วย การที่จะทำใ้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยการทำให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถือเป็นวิธีการหนึ่งที้องค์การสามารถใช้

เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก มีความสุข มีความพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน อันจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานกับองค์กรได้ในระยะยาวซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดกับพนักงานในองค์กรได้แล้วก็สามารถป้องกันกรณีการซื้อตัวหรือสมองไหล การลาออก การไม่ตั้งใจทำงานได้ เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น

จะเห็นว่าการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ เป็นแนวทางในการบริหารพนักงานของบริษัทให้มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการ เสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นไปทั้งนี้ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งจะเป็นการช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน การที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ สูญเสียทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานของบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์รี่ จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็น

สมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

- 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของ องค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

(Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ มีความสำคัญกับการบริหารงาน เพราะสามารถใช้นโยบายอัตราการเข้าออก จากงานได้ดี นอกจากนี้การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่ และยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

ความผูกพันองค์การมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์การและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์การ ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับผู้อื่นในองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์การ (Mowday et al., 1982)

Sheldon (1999) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ ส่งผลให้มีความตั้งใจทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

เสาวรส สุสันทัด (2552) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป

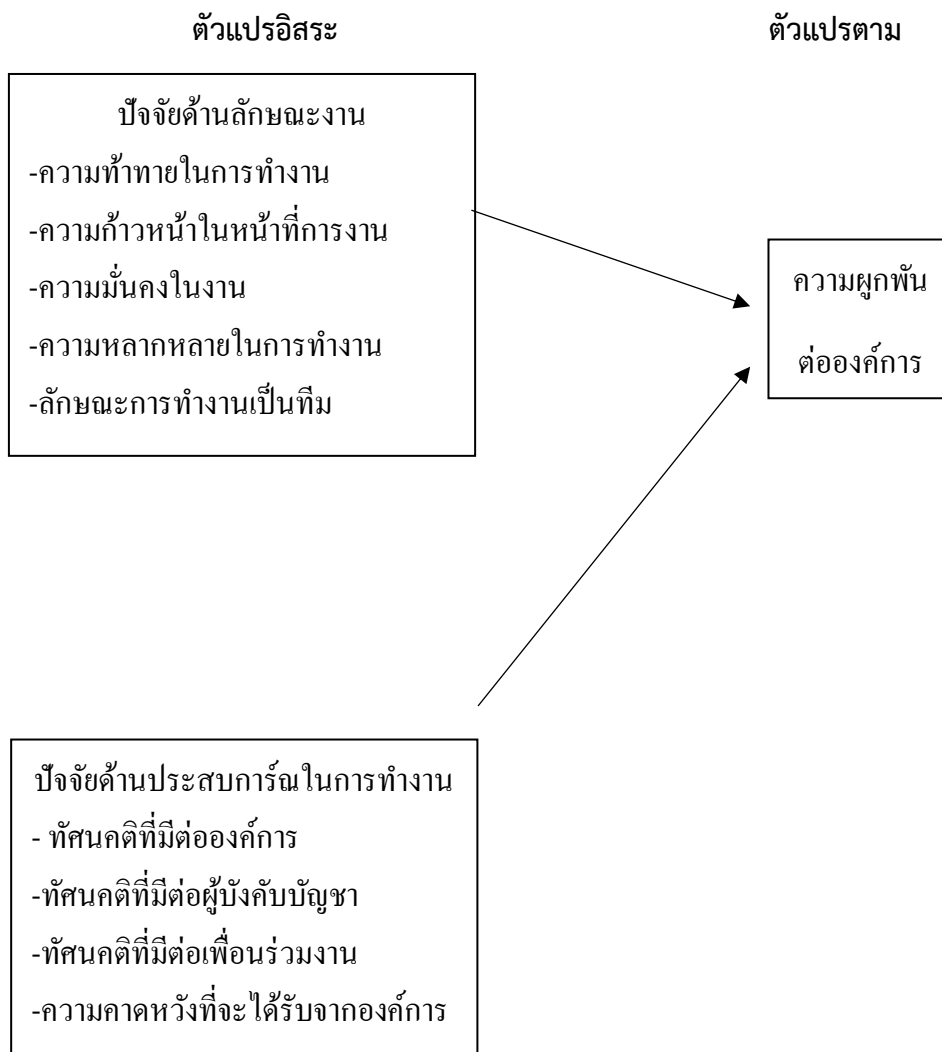
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์ของนางสาวโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สารนิพนธ์ของ นายพงศกร เผ่าไพโรจน์กร(2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด แสดงได้ตามภาพด้านล่างนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัดโดยประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานประจำ พนักงานรับเหมาค่าแรง พนักงานชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 70 คน ที่ความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงานโดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความหลากหลายในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ทัศนคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอัตราภาค/ช่วง (Interval Scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็นระดับ 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับ 5 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยระดับ 1 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยนำเสนอในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของระดับคะแนน จะใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กร จากตารางโดยการหาค่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ค่า Significant Level มีค่ามากกว่า 0.05 คือปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการทำนายสมการ (R^2) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 0.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่าค่า Significant Level มีค่าเท่ากับ 0.007 ในด้านทัศนคติต่อองค์กร และ ค่าเท่ากับ 0.015 ในด้านความคาดหวังต่อองค์กรซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในสองด้านนี้คือด้านทัศนคติต่อองค์กรและด้านความคาดหวังต่อองค์กร และจากการทำนายสมการ (R^2) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์สามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 25.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัดกับความผูกพันต่อองค์กร จากตารางโดยการหาค่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ค่า Significant Level มีค่ามากกว่า 0.05 คือปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการทำนายสมการ (R^2) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายความผันแปรของ ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 0.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ไม่มีความสัมพันธ์ อาจจะมาจากที่ผู้ทำการวิจัยใช้ข้อมูลของพนักงานรับเหมาค่าแรง พนักงานชั่วคราว รวมเข้าไปด้วย โดยไม่สามารถตัดข้อมูลนี้ออกแล้วใช้ค่าทางสถิติดังกล่าวคำนวณใหม่ได้ เพราะ ผู้วิจัยไม่ได้ทำแบบสอบถามแยกแยะประเภทของ พนักงานไว้ ว่าท่านใดเป็นพนักงานประจำจำนวนเท่าใดพนักงานรับเหมาค่าแรง จำนวนเท่าใด พนักงานชั่วคราวจำนวนเท่าใด

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรเป็นองค์ประกอบของปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเช่น วิทยานิพนธ์ของนางสาวโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมระบุว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเช่น สารนิพนธ์ของ นายพงศกร เผ่า

ไฟโรจนกร(2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การ บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม(2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจะศึกษาเฉพาะกรณีที่เป็นพนักงานประจำ เท่านั้น เพื่อป้องกัน ความผิดพลาด คลาดเคลื่อนจากการวิจัย
2. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การขององค์การอื่น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น และนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อไป
3. ควรจะศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้มีข้อมูลละเอียดมากยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไป
4. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด ส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

พงศกร เภาไฟโรจนกร (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภคพล เส้นขาว (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รสสุคนธ์ ขาวสว่าง (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท จีเอฟพีที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตร ทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านหมี่ท่ามะกา วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสาวรส สุสันท์ (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อารดา ตรันเจริญ (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Allen and Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective. Continuance and Normative Commitment to The Organization." Journal of Occupational

Psychology. 63: 1-18.

Buchanan, B. 1974. "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.

Kanter, R. M. (1968, August). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment

Lyman, W. Porter, Richard, M. Steer, Richard, T. Mowday and Paul, V. Boulian. (1971).

Mechanisms in Utopian Community," *American Journal of Sociology Review*. 33 : 499-517.

Mowday, R., Steers, R.M., and Porter, L. 1982. *Employee Organizations Linkage: The*

Psychology of Commitment: An Absenteeism and Turnover. New York: Academy Press.

Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."

Administrative Science Quarterly. 22: 46-56.

Taro Yamane. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, Inc.