

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด¹

FACTORS EFFECTING EMPLOYEES ENGAGEMENT OF CARGILL MEATS (THAILAND) LIMITED

ณัฐนิชา ลำดวน²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัทคาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบการวิเคราะห์ Independent Sample T-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiplier Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ งานที่มีความเป็นอิสระ ด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความตั้งใจพยายามและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Abstract

The goals of this study were to (1) investigate the factors influencing employee work characteristics. (2) To investigate the work experience elements of Cargill Meats (Thailand) Ltd. personnel. Cargill Meats (Thailand) Co., Ltd. employees' job and work experience, as well as organizational dedication, were evaluated using 100 samples. A questionnaire was utilized as the instrument. The following statistics were utilized in the analysis: percentage, mean, and standard deviation. Independent Sample T-Test

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

analysis, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis are all examples of test statistics. According to the study, the greatest level of opinion on the general nature of work. The opportunity to engage with others at work was the item with the highest average value, followed by job independence. High-level work experience overall. The environment, attitude toward coworkers, and perception of dependability of the organization were the factors with the highest average values. Organizational dedication It was at its best all around. The traits with the highest average values were confidence in accepting the organization's aims and ideals, followed by willingness to attempt and dedicate oneself to the good of the group.

The hypothesis testing results revealed that there was one independent variable influencing organizational commitment, which was work experience. 0.05 was statistically significant

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านเงินทุน ด้านแนวทางวิธีการดำเนินงาน และที่สำคัญที่สุดก็คือปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่า บุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคลากรที่มีจิตความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่สูงเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือฝ่ายต่างๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ในยุคปัจจุบันนั้น การสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารถึงกันได้อย่างง่ายดาย อีกทั้งองค์กรต่างๆ ก็มีการแข่งขันในเรื่องของการช่วงชิงแรงงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น การสร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะสิ่งนี้จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี และอยากจะทำงานกับองค์กรต่อไปอีกนาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ ทำทนายและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานเป็นส่วนที่สนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เกิดความทุ่มเทและมีศักยภาพในการทำงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลในการเอื้อประโยชน์ต่อกันให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกำลังสำคัญในการสร้างงานให้แก่องค์กรนั่นเอง ทั้งนี้ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงก็จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มผลผลิต คุณภาพและผลการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยการที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีและเสียสละ อีกทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจัยนี้นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เพราะปัจจัย

นี่จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรอีกด้วย ดังนั้น การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรจึงถือว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยผู้ศึกษาจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งองค์กรยังไม่เคยมีการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมาก่อน เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการสร้างผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด รวมทั้งในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่สามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

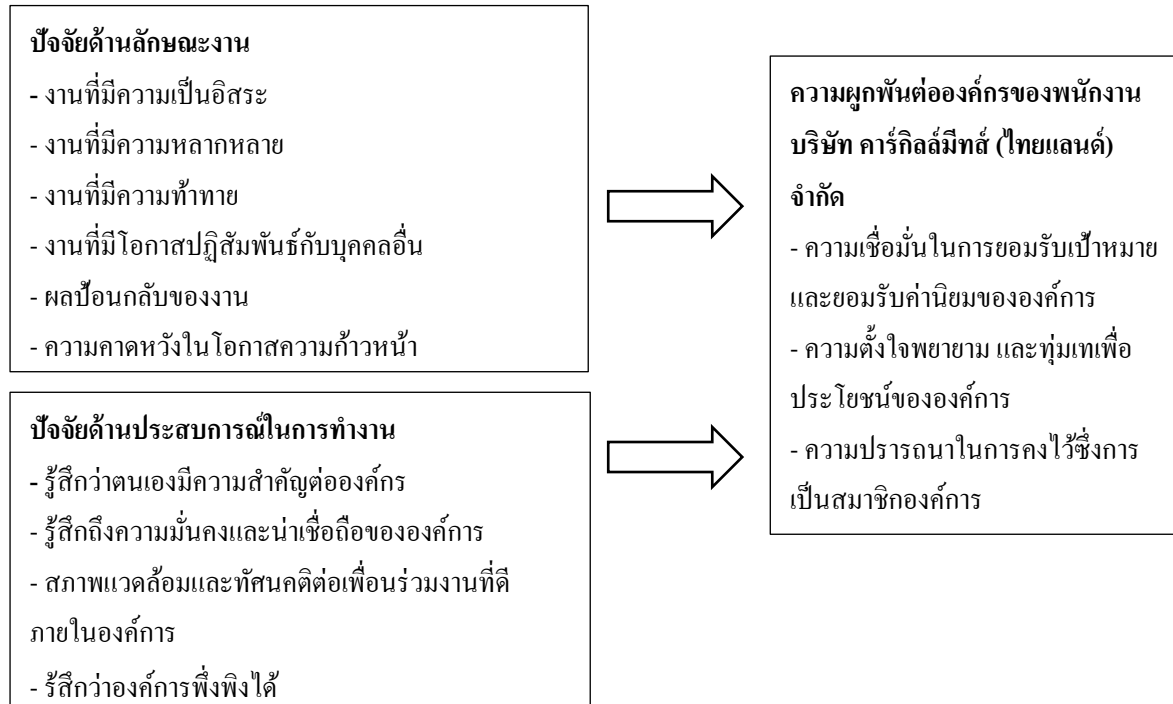
การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านประสบการณ์ในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะส่วนบุคคล (ประชากรศาสตร์)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานรายเดือน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 2,855 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายเดือน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โรงงานสระบุรี คัดสรรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.10 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 96.62 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) จำนวน 100 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน, ความหลากหลายของงาน, ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น, ผลป้อนกลับของงาน, ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร, ความพึงพอใจขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับคำนิยามขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร, ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 9 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) เท่ากับ 0.95

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวน 100 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 100 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าตามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแปรผันส่งผลต่อตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.00 มีอายุ 41 ขึ้นไป ร้อยละ 36.00 สถานภาพโสด ร้อยละ 59.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 70.00 ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 58.00 ระยะเวลาในการทำงานปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 41.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา คือ งานที่มีความเป็นอิสระ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่สร้างโอกาสความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.06)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

และองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกถึงความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจพยายามและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.22) และความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในภาพรวม ค่า sig. 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ที่ 0.05 นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าลักษณะงานเป็นไปตามส่วนประกอบต่างๆข้างต้น จะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ในภาพรวม ค่า sig. 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ที่ 0.05 นั่นคือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.812 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ ถ้าประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานในองค์การเป็นไปตามส่วนประกอบต่างๆ ข้างต้น จะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.1 ($R^2 \text{ adj} = .661$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .813

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน ควรมีการกระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้นโยบายการทำงานในด้านต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งองค์การได้มีการสื่อสารความกับพนักงานผ่านทางอีเมล และสื่อออนไลน์ในระบบของ

บริษัท เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีคุณภาพตามนโยบายขององค์กร เพื่อลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ควรส่งเสริมให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน และหัวหน้าเปิดใจรับฟังมากขึ้น มีกิจกรรมในการเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน เช่น กิจกรรมในเทศกาลต่างๆ กีฬาสามัคคี การทานอาหารร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีอันดีในการทำงาน

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรแสดงความใส่ใจพนักงานทุกคนเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัว แสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า โดยมีการมอบรางวัลเกียรติยศในการทำงานประจำปี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน จนกลายเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร พร้อมปกป้อง เต็มใจปฏิบัติงาน และไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การ์กิลด์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในรายแผนกหรือแต่ละฝ่ายงาน เพื่อดูความแตกต่างระหว่างรายกลุ่มกับภาพรวมของการวิจัยว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization**. Administrative Science Quarterly. 19 (March 1974) : 533-546.

Steers, R.M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56.

Steer, R.M., and Porter, L.W. (1991). **Motivations and Work Behavior**. New York: McGraw Hill, Book.

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

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชยุตม์, เดิมทองทศ. (2565). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเออร์แซนซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home)**. มหาวิทยาลัยมหิดล

ชัยสิทธิ์ ธีรชนศ. (2553). **ความสามัคคีระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี**.

วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**.

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ธนาลัทธิตี เพิ่มเพียร. (2558). จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษา
ทรัพยากรมนุษย์. วารสารปัญญาภิวัตน์กรุงเทพ ปีที่ 7, 241-252.
- พิเชษฐ์ ชิมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็กกรณีศึกษา :
บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อ
ความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่าย เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อ
สังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยิ่งยง ไชยทา. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานบริษัท สุราบางยี่ขัน จำกัด. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราช
เทวี ณ ศรีราชา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงาน
ใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.