

ความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพัน :
กรณีศึกษาพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง ในจังหวัดลพบุรี
**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS OUTCOMES:
A CASE STUDY OF FOOD PROCESSING PLANT EMPLOYEES
IN LOP BURI PROVINCE**

ปัทมา อ่อนคำ¹

จิราพร ระโหลฐาน²

¹ นักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: p_pooknaja@hotmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

E-mail: jiraporn.ra.easte.spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ของพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี จำนวน 250 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานโรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาของความผูกพัน

ABSTRACT

The purpose of this study were to determine 1) the level of organization commitment, 2) factors affecting organization commitment 3) the correlation of organizational commitment with job characteristics, work experience and 4) the correlation of organizational commitment the outcomes its. The questionnaires used for collecting data from 250 sampling of food processing plant employees in Lop Buri province. The study findings

were as follows : The level of organization commitments were at moderate level. Sex, Tenure and position were not affected to organization commitment in statistical significance at the level of 0.05. Job characteristics, work experience and the outcomes of organizational commitment were positive related to the organizational commitment.

KEYWORDS: Organizational commitment, The outcomes of organizational commitment

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคคลจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปได้ แต่ละคนย่อมมีเหตุผลที่แตกต่างกันออกไปเหตุผลหนึ่งคือเป็นเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ดังที่ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, 1-18) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันกับองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ 1.ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร 2.ความผูกพันอยากอยู่ต่อ (Continuance commitment) ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การอยู่ในองค์กร เกิดจากได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กร 3.ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ที่ต้องทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาควร จะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม จากแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น องค์กรต้องเข้าใจในธรรมชาติของความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนเองได้มอบหมายที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลไม่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าต่อองค์กร จะเกิดความเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานอย่างไม่มีความกระตือรือร้น และจะลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันในองค์กรแต่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ผลเสียจะเกิดกับองค์กรในระยะยาว และระยะสั้น (Mowday, Porter & Dubin, 1974)

เมื่อบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการมาทำงาน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน การลางานขาดงานจะต่ำ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน รวมถึงมีความพึงพอใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความพยายามที่จะทำงานที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่ถ้าหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่ไม่ลาออกผลเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

โรงงานแปรรูปอาหารแห่งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานทุกคนภายในองค์กร โดยตระหนักว่าบุคลากรคือพลังสำคัญขององค์กร โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารจึงให้ความสนใจที่โครงการจะหาแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทুমุ่การทำงาน เพื่อความสำเร็จของพนักงานและขององค์กร รวมถึงอยู่กับองค์กรจนเกษียณ

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการจัดการทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันของพนักงาน เพื่อที่องค์กรจะได้ทราบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ปัจจัยด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน เพื่อจะได้หาวิธีเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น ทำงานให้กับองค์กรด้วยใจรักไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี

3. สมมุติฐานในการวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมุติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- สมมุติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลที่ตามมาของความผูกพัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงเดือนตุลาคมพ.ศ. 2551 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2552

5. ทฤษฎีที่รองรับหรือกรอบความคิดทางทฤษฎี

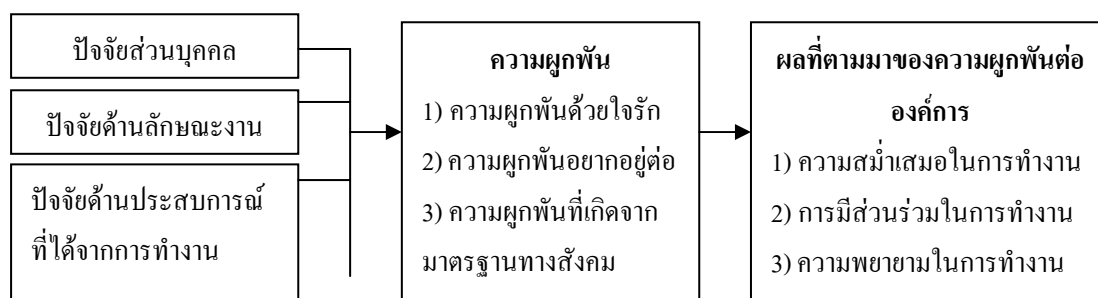
ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความหลากหลายของงาน 3) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 4) งานมีโอกาสนักปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 5) ผลป้อนกลับของงาน ตัวแปร

ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน 4 ด้านคือ 1) ความสำคัญต่อองค์กร 2) ความเป็นที่พึ่งได้ขององค์กร 3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยศึกษาจากแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977. 45-47) และนำมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับองค์กรที่ทำการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: 1-18) ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective commitment) 2) ความผูกพันอยากอยู่ต่อ (Continuance commitment) และ 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) และผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ สเตียร์ และ พล็ตเตอร์ (Steers & Porter 1979: 303) โดยเลือกและนำมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับองค์กรที่ทำการวิจัย ได้แก่ 1) ความสม่ำเสมอในการทำงาน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 3) ความพยายามในการทำงาน

6. กรอบแนวคิด



7. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ พนักงานโรงงานแปรรูปอาหารในจังหวัดลพบุรี จำนวน 250 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 658 คน

8. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะ แบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับโดยผู้ตอบสามารถเลือกแสดงความคิดเห็นจาก เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยน้อยที่สุดในช่วงคำตอบ 1 2 3 4 5 ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลที่ตามมาของความผูกพันองค์กร และ ส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะ

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านสภาพประสพการณ์ในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร แต่ละด้าน โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ($\alpha = .05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แบ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่อไปนี้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพศ ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทกับความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งในปัจจุบันของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

10. อภิปรายผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน เพศหญิง ร้อยละ 61.60 เพศชาย ร้อยละ 38.40 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่ถึง 1 ปี เป็นร้อยละ 35.20 ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการรายวัน คิดเป็นร้อยละ 69.20

ผลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 โดย ความผูกพันด้วยใจรัก อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และความผูกพันอยากอยู่ต่อ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 น้อยที่สุด จากผลการศึกษาพบว่าความผูกพันด้วยใจรัก อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สอดคล้องกับการศึกษาของ Allen & Meyer, (1990. 1-18) ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective commitment) เป็นความผูกพันพนักงานมีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกผูกพัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการเกี่ยวข้องเต็มที่ที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรพวกเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร **และผลการวัดระดับ ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานแปรรูปอาหาร โดยรวมอยู่ในระดับ “สูง”** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยด้านความพยายามในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ ผลการศึกษาครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า พนักงานในองค์กรแห่งนี้ยังมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร คือพนักงานจะมาทำงานตรงเวลา ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมพนักงานมีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 0.50$ และค่า $p = 0.61$) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย นวรัตน์ ศรีสุริยา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม

การทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ทีโอเอ-แซนเกียอินดัสตรี จำกัด และ บริษัทไทยดีเอ็นทีเพนท์ จำกัด ที่พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ($F = 1.752$ และค่า $p = 0.124$) และพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมสถิติ ($F = 1.277$ และค่า $p = 0.256$) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิไลวรรณ สาริกุล (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันและมีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้มีโอกาสได้รับรู้นโยบาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ของ องค์กรรวมถึงการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่ทุกตำแหน่งงานพอใจ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.475$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ($r = 0.378$) ปัจจัยด้านงานมีโอกาสนักปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ องค์กร ($r = 0.377$) ปัจจัยด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพัน ต่อองค์กร ($r = 0.335$) และปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับ ความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.308$) ตามลำดับ จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันต่อองค์กรอันดับแรก คือผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.475$) จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า พนักงานได้ทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจที่จะแจ้งข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงานทราบ ถึงผลงานของพนักงานที่ผ่านมาเพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย วีรวรรณ สิงหสุริยะ (2551) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาเครือโรงพยาบาลพญาไท ผลการวิจัยพบว่า ผลป้อนกลับของงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรองลงมา อันดับที่สอง ($r = 0.378$) จากผลการวิจัยครั้งนี้ อาจสรุปได้ว่า องค์การแห่งนี้ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน กฎระเบียบของบริษัทให้อิสระในการทำงาน พนักงานมีโอกาสได้กำหนดเป้าหมายรวมถึงวิธีการทำงานต่างๆ ตามทิศทางที่พนักงานถนัด และพนักงาน สามารถเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลวิจัย ภทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อ องค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการพบว่าความมีอิสระใน การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 พิจารณารายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.645$) รองลงมาได้แก่ความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.635$) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.485$) และความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.467$) ตามลำดับ จากผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอันดับแรก ($r = 0.645$) จากผลการศึกษาครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนี้ พนักงานได้ทำงานตรงกับความรูความสามารถทำให้ผลงานออกมาดี ผู้บังคับบัญชา มีการยกย่องชมเชยจากผลงานที่พนักงานได้ทำ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานพนักงานมีการรับรู้ได้ว่า การทำงานในองค์กรได้รับการตอบสนองจากองค์กรด้านบวกการได้รางวัล การได้รับการยอมรับ การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย โสภาก ทรัพย์อุดมมาก (2533, หน้า 81) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอันดับที่สอง ($r = 0.635$) จากผลการศึกษาครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า องค์กรแห่งนี้ ห่วงใยดูแลทุกข์ทุกข์สุขของพนักงานทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้เป็นความรู้สึกที่พนักงานไว้วางใจ องค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหา รวมถึงให้ความสนใจที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน การที่องค์กรสามารถสร้างความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ให้กับพนักงานส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานต่อไป และมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออก ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย โสภาก ทรัพย์อุดมมาก (2533, หน้า 81) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลที่ตามมาของความผูกพัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพัน ($r = 0.615$) พิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้วยใจรักมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพันภาพรวมสูงสุด ($r = 0.612$) รองลงมาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพันภาพรวม ($r = 0.540$) ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันอยากอยู่ต่อมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพันภาพรวม ($r = 0.456$) ตามลำดับ จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของความผูกพันสูงสุด ($r = 0.635$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพยายามในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับผลที่ตามมาของ

ความผูกพัน ($r = 0.556$) และความสม่ำเสมอในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลที่ตามมาของความผูกพัน ($r = 0.307$) ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันด้วยใจรักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลที่ตามมาของความผูกพัน ครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีความพยายามทุ่มเท ตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ ทั้งงานที่ได้รับผิดชอบโดยตรง หรืองานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร เป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่รู้สึกผูกพัน ซึ่งสอดคล้อง Meyer & Allen, (1997) ความผูกพันด้วยใจรัก ส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ คำนึงถึงส่วนรวมมาก่อนส่วนตัว พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักจะมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสิ่งแวดล้อมภายในงาน จะให้ความร่วมมือต่อการเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

11. ข้อเสนอแนะ

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานแปรรูปอาหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีการทบทวนกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ขององค์กรว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ มีการทบทวนด้านสวัสดิการ จัดระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits)

องค์กรควรมีการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) สำหรับพนักงานทุกตำแหน่งงานในองค์กร องค์กรควรมีการเตรียมการเรื่องเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้พนักงาน

มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักให้กับพนักงานในองค์กรอย่างทั่วถึงโดยเน้นความสัมพันธ์ในทุกระดับการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการให้ความสำคัญปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะตัวแปรความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่มีค่าความสัมพันธ์ ซึ่งน้อยที่สุดในกลุ่ม องค์กรควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ขั้นตอน วิธีการทำงาน การสร้างกระบวนการทำงาน (Processes) ที่ชัดเจน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรควรมีการให้ความสำคัญปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่มีค่าความสัมพันธ์ ซึ่งน้อยที่สุดในกลุ่ม ควรสร้างบรรยากาศในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้กับพนักงาน และห่างพนักงานกับองค์กร

ควรมีการจัดระบบการสื่อสารเชื่อมต่อระหว่างพนักงานกับผู้บริหารระดับสูงอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวภายในองค์กร

ผลที่ตามมาของความผูกพันองค์กร องค์กรควรมีการให้ความสำคัญผลที่ตามมาของความผูกพัน โดยเฉพาะตัวแปรด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ควรจะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานเพื่อเป็นการรักษาพนักงาน หากสัมพันธ์ภาพไม่ดีจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน การลาออก การทำงานขาดประสิทธิภาพขาดความทุ่มเทความพยายามในการทำงาน

12. รายการอ้างอิง

- ธีระ วีระธรรมสาธิต, 2532. ความผูกพันต่อองค์กร : ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของ
เครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวรรตน์ ศรสุริยา, 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัท
ร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท ทีโอเอ-แซนเกียอินดัสตรี จำกัด และ บริษัท ไทยดีเอนทีเพนท์
จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารองค์การและการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทริการ ศิริเพชร, 2541. ความผูกพันในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัด
สมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิไลวรรณ สารีกุล, 2549. ความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงาน
หัวหมาก). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรวรรณ สิงสุริยะ, 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพกรณีศึกษาที่โรงพยาบาลพญาไท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2523. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative
commitment to the organization." **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J., 1997. **Commitment in the workplace: theory, research and application**.
Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mowday, R. T. , Porter, L. W. , & Dubin, R. 1974. "Unit performance, situational factors, and Employee
attitudes in spatially separated work units." **Organizational Behavior and Human Performance**.
12: 231-248.
- Steers. R.M., 1977. "Antecedents and Outcomes of organizational commitment." **Administrative Science
Quarterly**. 22. : 45-47.
- Steers. R.M., and Porter, L.W., 1979. **Motivation and Work Behavior**. 4th ed. New York : McGraw-Hill.