

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

Factors Affecting the Organizational Commitment of the Employees' Inno-Con Company

โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล¹ สิริพัฒน์ ลากจิต² และธันชนก จรจรญ³
Chotpongpan Suksirimahaphaisarn¹, Supaporn Lapchit²
And Thunchanok Jornjarun³

Received : February 12, 2019; Revised : March 28, 2019; Accepted : April 22, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ประชากรที่ใช้วิจัย คือ พนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ในเครือข่ายประเทศไทยทั้ง 10 จังหวัด จำนวน 507 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสูตรเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 154 คน (71%) อายุระหว่าง 21-35 ปี (72%) การศึกษามากกว่าปริญญาตรี 146 คน (67.28%) รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 128 คน (58%) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 152 คน (70.04%) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.614) ทั้งในส่วน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.612) เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{X} =$

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand; e-mail : siriphat.lapjit@gmail.com

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

3.76, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 3.70, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, บริษัทอินโน-คอนส์

Abstract

This research aimed to study the employees' opinion towards the job description of organization, and study the organizational commitment of the Employees' Inno-Con Company. The population was the employees in Thai Inno-Con Company from 10 provinces for 507 persons, using the sample for 217 persons; they were selected by Krejcie and Morgan sampling sized and simple random sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale questionnaire with 0.948 of reliability. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research results were found that;

The most sample was male, 154 persons (71%), 21-35 of age (72%), 146 person finished education under bachelor degree (67.28%), 128 persons income 10,000-15,000 baht per month (58%), 152 persons worked 3-5 years (70.04%). The opinion towards the job description of organization as overall was at high level ($\bar{x}$ = 3.75, S.D.= 0.614); variety of job description, executive's policy and work assignment clearly, challenging work styles, Team work, and Participation in decision making. However, the factors affecting the organizational commitment as overall was at high level ($\bar{x}$ = 3.74, S.D.= 0.612), *ranking mean from highest to lowest* were the organizational culture ($\bar{x}$ = 3.81, S.D.= 0.594), the welfare ($\bar{x}$ = 3.76, S.D.=0.686), the human relationship ($\bar{x}$ = 3.70, S.D.=0.672) and organization management ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.=0.720) by statistical significant at 0.05 levels.

Keyword : Organizational Commitment, Organizational Culture, the Inno-Con Company

บทนำ (Introduction)

ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่ดีเกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการแรก คือ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ต้องมีความคล่องตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจ มีการประสานงานที่ดี และในด้านบุคลากรต้องจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ แผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผลเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งในภาวะการแข่งขันในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดหรือสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

(Sustainable) ต้องสร้างคุณค่าที่โดดเด่นหรือเหนือคู่แข่ง การพัฒนาองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การพัฒนาการตลาดเพียงอย่างเดียว แต่แนวทางการบริหารสมัยใหม่ของผู้บริหารระดับสูงจะต้อง รู้จักนำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาใช้กับงานกับองค์กรได้อย่างสูงสุด ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องนำมาใช้ คือ ความสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร มีความสามารถ ผสมผสานให้เข้ากับ จุดมุ่งหมายในองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายของ องค์กรต่อไป ผู้บริหารที่เก่งจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันทัดเทียมกับการพัฒนาการ เปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ ซึ่งคู่แข่งก็ย่อมพัฒนาองค์กรของตัวเองเพื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรของผู้อื่น (Bent Marketing) เพื่อพัฒนาให้ เท่าทันหรือล้ำหน้าคู่แข่ง ผู้นำองค์กรจึงต้อง เป็นผู้นำบุคคลที่เป็นต้นแบบของความเข้มแข็งและมีคุณธรรมเพื่อพาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองและ ความอยู่รอดขององค์กร สามารถปกครองคน และครองใจบุคลากรเพื่อให้ทุกคนเก็บไปปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรในสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ นี้ หนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ คือการปรับตัวให้เกิดความ สมดุลในองค์กรเพื่อความอยู่รอดในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การทำงานในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง แม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร และ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของ องค์กร (Hewitt Associates, 2003) เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงมักจะขึ้นอยู่กับ คนเป็นสำคัญ

บริษัทอินโน-คอนส์ ก่อตั้งเมื่อปี 2537 ในช่วง 24 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นที่รู้จักของตลาดเป็น อย่างดีสำหรับการเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์การก่อสร้าง ด้านการตลาดกับการผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด การสนับสนุนด้านเทคนิค และตรงเวลา การตอบสนองต่อลูกค้ามีการอบรมด้านเทคนิคมากมายแก่ พนักงานและยังให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคและให้คำแนะนำแก่ลูกค้าสินค้ามีการวิจัยและพัฒนา คุณภาพให้ดีขึ้นเสมอผลิตภัณฑ์ได้รับการยอมรับมาตรฐานในระดับสากล (Inno-Con Company, 2018) ในขณะเดียวกันด้านบุคลากรพบว่า พนักงานบางส่วนงานมีการย้ายงานบ่อยเนื่องจากได้งาน ใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องหรือขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และต้องแนะนำหรือฝึกอบรมให้กับ พนักงานใหม่ (หัวหน้างานบุคคล, 2018: สัมภาษณ์) ดังนั้นเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในการสร้าง บริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของลูกค้ามากขึ้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมากและเชื่อมั่นว่าหากพนักงานมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวผลักดันและเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้เกิดความประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถตอบสนองวิถีชีวิตของลูกค้ามากขึ้น และในการขยายธุรกิจของบริษัท รวมถึงการรักษามาตรฐานสินค้าและบริการให้มีคุณภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และปัญหาการขาดแคลนวิศวกรในตลาดแรงงาน การวิจัยในครั้งนี้จึงได้ให้ความสำคัญใน

การศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัทอินโน-คอนส์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนงานที่เป็นกลไกหลักสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในการคิดค้นสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเพื่อส่งมอบบริการเป็นเลิศให้แก่ลูกค้า โดยมีเป้าหมายการวิจัยเพื่อประเมินทัศนคติและความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมการทำงาน โอกาสการก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตของผู้คนองค์กร ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความต้องการและปัญหาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกให้กับผู้บริหารของบริษัท นำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรและอยากชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ประชากร คือ พนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ที่ทำงานในภาคต่าง ๆ และสำนักงานใหญ่ จังหวัดปทุมธานี ในเครือข่ายประเทศไทยทั้ง 10 จังหวัด รวมจำนวน 507 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ทำงานในภาคต่าง ๆ และสำนักงานใหญ่ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 คน เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและการอธิบาย โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 154 คน (71%) อายุระหว่าง 21-35 ปี (72%) การศึกษาดำรงปริญญาตรี 146 คน (67.28%) รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 128 คน (58%) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 152 คน (70.04%) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.612) ทั้งในส่วน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.614) เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.70$, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดและตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรบริษัทอินโน-คอนส์

ข้อ	ความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน	3.78	0.747	มาก
2	ลักษณะงานขององค์กรมีความหลากหลาย	3.84	0.804	มาก
3	ลักษณะงานขององค์กรมีความท้าทาย	3.75	0.710	มาก
4	ลักษณะงานขององค์กรทำงานเป็นทีม	3.72	0.733	มาก
5	ลักษณะงานขององค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.68	0.608	มาก
รวม		3.75	0.614	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.804) รองลงมา ได้แก่ นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.747) ลักษณะงานมีความท้าทาย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.710) ลักษณะงานทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= 0.733) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 0.608)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ก	ด้านการจัดการขององค์กร	3.67	0.720	มาก
1	โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมนำมาปฏิบัติได้	3.75	0.678	มาก
2	ท่านเห็นว่าองค์กรมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน	3.61	0.784	มาก
3	ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	3.68	0.827	มาก
4	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.54	0.686	มาก
5	ลักษณะงานขององค์กรท่านมีโอกาสดำเนินการได้ติดต่อประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.80	0.710	มาก
ข	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.81	0.594	มาก
1	ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	3.79	0.831	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้	3.89	0.772	มาก
3	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน	3.77	0.834	มาก
4	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรท่าน	3.75	0.686	มาก
5	ท่านเห็นว่าการในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.84	0.733	มาก
ค	ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร	3.70	0.672	มาก
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	3.64	0.876	มาก
2	ท่านรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.72	0.834	มาก
3	ท่านเห็นว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร	3.83	0.752	มาก
4	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.80	0.822	มาก
5	ท่านเห็นว่าบรรยากาศการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.52	0.628	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ง	ด้านสวัสดิการขององค์กร	3.76	0.686	มาก
1	บริษัทมีสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำห้อง สุขา	3.78	0.933	มาก
2	บริษัทมีจัดวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมี จำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกนำมาใช้	3.75	0.876	มาก
3	บริษัทมีจัดโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานโดยการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการ จัดการความรู้ให้บุคลากร	3.80	0.834	มาก
4	บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็น ทีมอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว	3.84	0.843	มาก
5	บริษัทมีจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.64	0.908	มาก
โดยรวม		3.74	0.612	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.612) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคิดเห็นแต่ละด้านดังนี้

(1) ด้านการจัดการองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.720) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะงานขององค์กรมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.710) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมนำมาปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.678) ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.827) มีท่านเห็นว่าองค์กรมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.784) และมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.686)

(2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.772) รองลงมา ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.733) มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.831) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.834) และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรท่าน ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.686)

(3) ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.672) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.752) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.822) ท่านรู้สึกว่องไวและเปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.834) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.876) และท่านเห็นว่าบรรยากาศการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.628)

(4) ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านสวัสดิการขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.843) รองลงมา ได้แก่ บริษัทมีจัดโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.834) มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.933) บริษัทมีสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขา ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.876) และบริษัทมีจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.908)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ครั้งนี้มีประเด็นที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-35 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี

โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึงพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร โดยปัจจัยสำคัญลำดับแรก ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ รองลงมา ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Soipetch (2014) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันธ้องค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสที่ได้รับ สอดคล้องงานของ Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญ 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของ 3) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์การ (Company) องค์การต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี 2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม 3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี 4) ลักษณะงาน (The Job)

งานต้องทำหลาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี 5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และ 6) ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Junphen (2014) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ และแนวความคิดของ Hewitt Associates (2004) ที่ได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยองค์กรด้านค่าตอบแทน ปัจจัยองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านลักษณะงานองค์กร ด้วยลักษณะงานบริษัทอินโน-คอนส์เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์การก่อสร้าง พนักงานต้องทำงานได้หลากหลาย ลักษณะงานมีความท้าทายในการทำงาน พนักงานต้องทำงานหนัก บนความท้าทายและความคาดหวังค่อนข้างสูงของผู้บริหารและลูกค้า หลายกลุ่ม บริษัทควรจัดให้มีการฝึกทักษะเทคนิคต่าง ๆ มีระบบที่เลี้ยงในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทั้งตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนกลางและงานปฏิบัติการในพื้นที่ในแต่ละภาค

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรเน้นการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทต้องทำงานเป็นทีม มีการติดต่อกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร จึงควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แนวนราบระหว่างส่วนงานให้มากขึ้น

1.3 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยบริษัทควรจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และจัดกิจกรรมครอบครัวครบครันถึงครอบครัวของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานของบริษัทหรือหน่วยงาน

อื่น และเปรียบเทียบกับบริษัท/องค์กรอื่น

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำผลการวิจัยมาตรวจสอบและยืนยันกัน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท

2.4 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรและความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). (1997). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1-8.
- Burke. (2004). (December, 12). "Employee Engagement" . [Online]. Available : [HTUURL:http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm](http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm)UT H. Retrieved December 27, 2018
- Hewitt Associates. (2004). "Best employers in India 2002" [Online]. Retrieved : <http://www.hewittassociates.com/>. Retrieved July 28, 2108.
- Inno-Con Company. (2018). **Annual Report of Inno-Con Company**. Pathum Thani : Inno-Con Company. [In Thai]
- Junphen, S. (2014). **Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization**. Master of Arts (Social Development Administration) : National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Krejcie, R.V.& Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". **Education and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Soipetch, P. (2014). **Employee Engagement: A Case Study of Employees Working in Telecommunication and Information Technology Company – Engineering Department in Bangkok**. Master of Business Administration Independent Study : Nation University. [In Thai]
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1997). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw – Hill.

