

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด**
**A Study of Factors that Have Effect on Commitment in
Workplace Of the Hard Disk Drive (HDD) Company limited**

ทิวาวัฒน์ ธนาสนะ* ประสพชัย พสุนนท์**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อศึกษาถึงความร่วมมือ ความรับผิดชอบ จริยธรรม การสื่อสาร บทบาทของผู้บริหาร และความขัดแย้ง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด โดยข้อมูลตัวอย่างในการศึกษา 152 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่แบบร้อยละ ศึกษาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลของการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด พนักงานมีความรับผิดชอบต่อองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงพนักงานภายในองค์กร มีระดับของการให้ความร่วมมือในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อองค์กร การให้ความร่วมมือของพนักงานภายในองค์กรมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The main objectives of this research were to study and relatively understand about Cooperation, Responsibilities, Ethics, Communications, role of Managements and Conflicts Those are the factors which effectives the commitment in Hard Disk Drive (HDD) Company limited

The sample size of this research consists of 152 employees in a group of Hard disk drive (HDD) limited The key research tool was questionnaires. The other tool was analyses process of Multiple Regression analysis

The results of research found that level of Commitment and cooperation of employees in the workplace was high as well as the responsibility for the organization in the assigned tasks. The key factors which effect the commitment in workplace were the responsibility for the organization and the cooperation of the employees within the organization with statistical significance of 0.05

Key Words: Commitment at work place Of the Hard Disk Drive (HDD) Company limited

ความสำคัญและที่มา

รูปแบบการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันเป็นแบบตลาดร่วม มีการเปิดการค้าในรูปแบบเสรี จุดประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายสินค้า บริการ เงินทุน และแรงงาน การค้าเสรีอนุญาตให้บริษัทของประเทศสมาชิกที่รวมกลุ่มถือครองในสัดส่วนโควตาในการค้าที่ในสัดส่วนที่สูงขึ้นโดยมีเงื่อนไขเป็นตัวกำหนดในประชาคมยุโรป ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการถือครองโควตาในการค้าอยู่ในกลุ่มประเทศสมาชิกเกือบทั้งหมด (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ 2556)

กระบวนการบริหารและการจัดการ เป็นแบบบูรณาการมีความหลากหลายในการทำงานร่วมมือกันให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จ ความได้เปรียบด้านกระจายสินค้า ค่าแรง และสวัสดิการ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์และผลประโยชน์กับผู้ถือหุ้นขององค์การเป็นหลัก ปัจจัยที่มีผลกระทบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการค้าในโลกเสรีนั้น มีผลกระทบกับบุคคลากรในองค์การ มีแนวโน้มการปรับเปลี่ยนรูปแบบ รวมไปถึงวัฒนธรรมภายในองค์การที่มีบุคคลากรจากหลากหลายพื้นฐานทางสังคม เชื้อชาติ ภาษา (Rory L.Chase, 2006)

การสื่อสารระหว่างบุคคลากรกับองค์การในสมัยใหม่เริ่มมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ต้องการความยืดหยุ่นแบบทำงานได้ทุกสถานที่ ทำงานตลอดเวลา ทำงานจากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ขอบเทคโนโลยียุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมล เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และสื่อออนไลน์ มีการใช้อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ทางการสื่อสารในปริมาณที่สูงขึ้นในทุกๆ ปี (PwC,

Southern California University, The London Business School 2553)

พฤติกรรมการทำงานในปัจจุบันมีผู้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลสูงขึ้นถึง 20% จากปี 2010 ที่ 3.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ เป็น 4.1 พันล้านเหรียญสหรัฐ ในปี 2011 โดยประเทศไทยมีส่วนแบ่งทางการตลาดผลิตหัวอ่านคอมพิวเตอร์ (HDD) 40% ของโลกและประเทศไทยก็ยังมีศักยภาพในการผลิตซึ่งสามารถขยายตัวได้อีกมากกว่าตัวเลขการใช้คอมพิวเตอร์ทั่วประเทศเท่ากับ 29% ตลาดที่น่าสนใจอยู่ในกลุ่มจังหวัดและเมืองเล็กๆ รอบกรุงเทพฯ การขยายตัวทั้งภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ รวมทั้งจังหวัดสำคัญอย่างหาดใหญ่ ขอนแก่น เชียงใหม่ และโคราช การเจริญเติบโตของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีอัตราสูงขึ้นในเวลาอันรวดเร็วในองค์กรที่มีความหลากหลายด้านปัจจัยของบุคลากรบวกกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เข้ามามีบทบาทในองค์กรในยุคปัจจุบัน (The Report 2012 Oxford business group 2012)

งานวิจัยต่างๆ ได้กล่าวโดยสรุปว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นในองค์กรมีผลสืบเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนที่คู่ขนานกับประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร ในมุมมองของความผูกพันภายในองค์กรในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด มีความผูกพันเชิงกลยุทธ์ แนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ บริหารงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบผสมผสานของความหลากหลายภายในองค์กร ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดัน

ให้บุคลากรมีศรัทธาและมีความทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำมาเป็นแนวทางการปรับโครงสร้างในการบริหารเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อองค์กร ความร่วมมือภายในองค์กร จริยธรรมภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร ทัศนคติต่อผู้บริหารในองค์กร ความขัดแย้งภายในองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

ความผูกพันตนเองกับงาน

ความรู้สึกเป็นเจ้าของและอุทิศเวลาส่วนบุคคลให้กับงาน รับผิดชอบงาน ชอบทำงาน อยากให้งานเสร็จ และอยากให้งานออกมาดี เป็นความรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงาน (สุพานี สฤกษ์วานิช 2552)

ความผูกพันตนเองกับองค์กร

ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันที่ดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความอบอุ่น มีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความพยายามสูงสุดเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดต่อองค์กร

ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เป็นไปตามความเหมาะสมระหว่างบุคคลต่อผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่อยู่ภายใต้ต้องการนั้นๆ ความผูกพันตามบรรทัดฐาน

ความผูกพันตามบันทัดฐานที่ควรเป็น (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกผูกมัดยึดติดกับองค์การว่าด้วยโอกาสและความปรารถนาดีจากองค์การที่มอบให้กับบุคคลากรในด้านต่างๆ (สุพานี สฤกษ์วานิช 2552)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

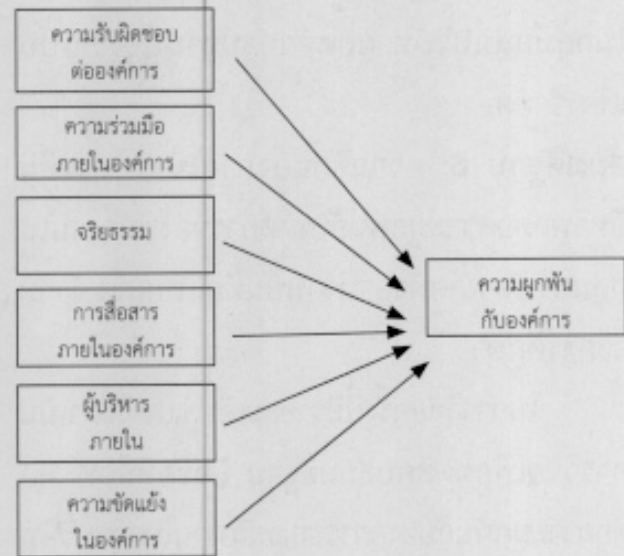
ความผูกพันมีความลึกซึ้งกว่าความพึงพอใจจากบริบทของความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีวัตถุประสงค์ที่ตรงกับทัศนคติของพนักงานเป็นผลทำให้เกิดความร่วมมือความใส่ใจในการทำงานสู่ความสำเร็จขององค์การ มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ แม้ความผูกพันจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่สามารถอยู่อย่างมั่นคงในระยะยาว (ภรณ์ มหามนต์ 2529)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การมาจากหลายองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรวมตัวและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์การ ด้านลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เช่น สถานภาพ เพศ อายุ การศึกษา ระดับความรับผิดชอบในองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายภายในองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีการปรับตัวให้เข้าและเหมาะสมภายในหน่วยงานนั้นๆ (นงเยาว์ แก้วมรกต 2542)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ตามแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ ของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

โดยการศึกษาวิจัยข้างต้นได้สามารถสร้างสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐาน 1: ความรับผิดชอบต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

สมมติฐาน 2: ความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

สมมติฐาน 3: จริยธรรมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

สมมติฐาน 4: การสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลितหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

สมมติฐาน 5: บทบาทของผู้บริหารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

สมมติฐาน 6: ความขัดแย้งภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามปัจจัยที่แสดงในภาพที่ 1 ส่วนที่ 2 เป็นการวัดด้านความคิดด้วยมาตรวัดแบบ Likert's Scale 5 ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ คำนำน้าหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ไม่เห็นด้วย กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ปานกลาง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วย กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อองค์กร จำนวน 7 ข้อคำถาม ความร่วมมือภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อคำถาม จริยธรรม จำนวน 5 ข้อคำถาม การสื่อสารภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อคำถาม ผู้บริหาร

จำนวน 6 ข้อคำถาม และความขัดแย้งภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้โดยประมาณ ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการความผูกพันกับองค์กร

โดยการทำการศึกษาข้อมูลจากบุคลากรในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ทั้งหมด 250 คน แบ่งเป็นบุคลากรฝ่ายสำนักงาน และฝ่าย วางแผนการผลิต โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 152 ตัวอย่าง จากตาราง Krejcie and Morgan (1970) การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2556

จากการทดสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธี Cronbach's alpha จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 30 ตัวอย่าง พบว่าค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.879 ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆที่มีต่อพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และระดับบริหาร 6 คน คิดเป็น

ร้อยละ 3.30 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมามีอายุงาน 3-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุงานไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 อายุงาน 16-20 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และอายุงานเกิน 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันอยู่ในระดับเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 ความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 ความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับเท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 จริยธรรมภายในองค์กรอยู่ในระดับเท่ากับ 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 การสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.55 และความขัดแย้งภายในองค์กรอยู่ในระดับเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65

การวิเคราะห์ความถดถอย ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.78 ซึ่งแสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรต้นแต่ละตัว มีความเป็นอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กัน มีความเป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา ม.ป.ป.) Adjust R Square เท่ากับ 0.42 นั้นหมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ได้ร้อยละ 42 มีแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามค่า F มีค่าเท่ากับ 54.52 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน บอกถึงความรับผิดชอบของพนักงานในองค์กร และความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กรกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 เป็นหลักในการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.886	.253	3.507	.001	.600	.452	.385	.734	1.36
ความรับผิดชอบต่อการ (Respto)	.442	.071	6.188	.000					
ความร่วมมือของบุคลากร (Coopto)	.313	.078	4.017	.000	.524	.313	.250	.734	1.36

หมายเหตุ. ตัวแปรอิสระ: ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด (CoH)

ดังนั้น สามารถสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด

$$\widehat{CoH} = 0.886 + 0.442(Resp) + 0.313(Coop) \quad (1)$$

สรุปผลการศึกษา และอภิปราย

ประเด็นที่สำคัญที่ได้พบจากการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตภัณฑ์อ่านงานบันทึกแบบแข็ง จำกัด 1) ความร่วมมือภายในองค์กรมีใจความสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพดี โสทธิพันธุ์, วิลาวัลย์ จอมทอง, นงนุช บุญยัง (2549) เกี่ยวกับความร่วมมือของบุคลากรด้านสุขภาพมีการสร้างพันธสัญญาในการความร่วมมือร่วมกันเพื่อนำพาองค์กรสู่ความป็นเลิศ 2) ความรับผิดชอบความสอดคล้องกับบทความของ จีรพัฒน์ ศิริรักษ์, ชไมพร ใจแปง (2552) องค์กรที่มีความรับผิดชอบมีโครงสร้างที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพลักษณ์ก่อให้เกิดความผูกพันและความเข้าใจทางด้านบวกกับบุคลากร และความรับผิดชอบของบุคลากรต่อองค์กร มีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และรวมไปถึงวัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีบุคลากรจากหลากหลาย

พื้นฐานทางสังคม ท้องถิ่น เข้ามาเกี่ยวข้อง องค์การต้องจัดโครงสร้างในการบริหารและรูปแบบในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความเข้าใจและสามัคคีในองค์การให้ได้มาซึ่งความแข็งแกร่งขององค์การเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นโดยมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ (Michael A Hitt, Chet Miller, Adrienne Colella, 2011)

จากตารางที่ 1 สามารถเห็นถึงปัจจัยที่มีความสำคัญของอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ ความรับผิดชอบต่อองค์การ และความร่วมมือของบุคลากร การทำงานร่วมกันสร้างความผูกพันภายในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญ

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ได้แก่ 1) จริยธรรมองค์การต่างจากการศึกษาของ (Valentine, s, godkin, l & lucero, m 2002, December) ที่ว่าด้วยพฤติกรรมในการเลือกเข้าร่วมงานกับองค์การให้มีความสำคัญต่อจริยธรรมองค์การและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ เนื่องจากลักษณะความแตกต่างจากสัญชาติและเชื้อชาติขององค์การในกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง โดยส่วนใหญ่เป็นบริษัทของประเทศญี่ปุ่นที่มีความเป็นชาตินิยมสูง 2) การสื่อสารภายในองค์การต่างจากการศึกษาของ (PwC, Southern

California University, The London Business School 2553) องค์การแบบบูรณาการมีความยืดหยุ่นในการทำงานและสถานที่ทำงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารแบบไม่จำกัดรูปแบบ ซึ่งกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง มีลักษณะการทำงานเป็นกึ่งอุตสาหกรรมส่งออกองค์การจึงมีรูปแบบและโครงสร้างในการบริหารและจัดการที่มีรูปแบบการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารลงสู่ระดับปฏิบัติการอย่างชัดเจน 3) บทบาทของผู้บริหารภายในองค์การจากการศึกษาของ (ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว 2541) การใช้การฝึกอบรมและการยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรในองค์การสามารถสร้างรูปแบบระดับขั้นในการบริหาร ซึ่งกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง ที่ทำการวิจัยในครั้งนี้มีปัจจัยของความต่างเนื่องจากจำนวนกรอบประชากรและสายการบริหารองค์การแบบปิด 4) ความขัดแย้งภายในองค์การ ผลการศึกษาของ สุพานี สฤณวานิช, 2552 ทศนคติของบุคลากรที่แตกต่างความต้องการที่หลากหลายและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสาเหตุหลักในความขัดแย้ง ซึ่งกลุ่มบริษัท ผลิตหัวอ่านผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง มีรูปแบบและโครงสร้างในการบริหารและจัดการที่มีรูปแบบวัดผลงานในการประสานงานประจำปี (KPI) ในทุกระดับขั้นตอนการบริหาร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ได้ทราบถึงความร่วมมือในวัฒนธรรมขององค์กรและความรับผิดชอบต่อองค์กร การแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ การประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ให้ความสำคัญต่อทุกแผนกในการให้ได้มาซึ่งมูลค่าทางผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ส่วนในด้านของการให้ความร่วมมือและความผูกพันกับชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรใช้เป็นที่ตั้งควรให้ความสำคัญเชิงความร่วมมือกับท้องถิ่น เช่น สร้างกิจกรรม หรือสร้างงานโดยเน้นการจ้างงานจากคนในท้องถิ่นให้เกิดความรู้สึกผูกสายสัมพันธ์และมิตรภาพในหลายๆ ด้านอันนำมาซึ่งความผูกพันและเกิดความร่วมมือจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตหัวอ่านจานบันทึกแบบแข็ง จำกัด ให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางและปิดกั้นความผูกพันในระดับองค์กรกับองค์กร ในอุตสาหกรรมชนิดอื่นที่อยู่ในบริเวณอำเภอวังน้อย จังหวัดนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างในรูปแบบการจัดการองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 2) ศึกษาถึงจุดเด่นและจุดด้อยของการของการมีส่วนร่วมในองค์กรที่อยู่ในบริเวณอำเภอวังน้อย จังหวัดนครศรีอยุธยา เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (มปป). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพัฒน์ ศิริรักษ์, ชไมพร ใจแปง. (2552). ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร. คณะสังคมศาสตร์และสวัสดิการสังคม ม.หัวเฉียวฯ.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development in Working).
- ยุพดี โสติพันธ์, วิลาวัลย์ จอมทอง, นงนุช บุญยัง. (2549). “กระบวนการร่วมมือทีมสุขภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัด.” สงขลานครินทร์เวชสาร ปีที่ 24 ฉบับที่ 6
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2541). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร
- สุพานี สฤญวานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2556). จุดเปลี่ยนประเทศไทย AEC world.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). ทฤษฎีองค์การ มุมมองต่างกระบวนทัศน์.
- Christian Mugele, Monika Schnitzer. (2008). Organization of multinational activities and ownership structure.
- Douglas N Ros Towson State University (1993) International Strategy implication of Japanese Industry Structure.
- PwC, Southern California University. The London Business School (2553)
- วิจัยคน "เจนวาย" องค์กรในปี 2559 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล
- Robbins, S.P. (1993). Organizational behavior. Upper Saddle River, NJ PrenticeHall.
- Rory L.Chase, (2006) "A decade of knowledge management", Journal of Knowledge Management. Vol. 10.
- Marquardt, M. J. Global Advantage How World Class Organizations Improve Performance Through Globalization. Butterworth-Heinemann, Oxford
- Philip R. Harris, (2002). European challenge developing global organizations.
- The Report (2012) Oxford business group
- Valentine,s, godkin, l & lucero, m (2002, December) “Ethical context, organizational commitment and person organization fit. Journal of business. ethic, 41.