

ชื่อเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น  
ผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิงอร ตันพันธ์  
ปีการศึกษา 2558

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การด้านรูปแบบในการทำงาน (Work) ด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (People) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunities) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Total Rewards) ด้านการปฏิบัติงานขององค์การ (company Practices) และด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ (Civic Virtue) และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์การ (Conscientiousness) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างใช้ศึกษาเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น จำนวน 454 คน ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยภายในองค์การ ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การโดยใช้ค่าสถิติ (Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท อายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านปฏิบัติงานขององค์การ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์การ ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตามสภาพเศรษฐกิจ ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความทัดเทียมกับธุรกิจที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
2. ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน มีการจัดทำสายงานอาชีพ กำหนดสมรรถนะของตำแหน่งที่ชัดเจน วางแผนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่สายงาน สนับสนุนให้โอกาสในการศึกษา ต่อ และการอบรมสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม
3. ผู้บริหารระดับสูงควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ให้แก่บริษัท อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารระดับสูงควรมุ่งจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน และมีการ บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมสำหรับการใช้งาน
5. ผู้บริหารระดับสูงควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันภายในองค์กรเพื่อสร้างความรักความสามัคคีอันจะ ก่อให้เกิดความผูกพันกันในหมู่พนักงานนอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความชื่นชมและยอมรับในความสามารถ ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี
6. ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดกฎระเบียบสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานสำหรับพนักงานระดับหัวหน้า งานให้เป็นไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีให้ทำงานที่หนักก็ได้เพราะการตามงานทำได้ตลอดเวลา โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของงาน การให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จะทำให้พนักงานใส่ใจและให้ ความสำคัญกับการทำงานในองค์กรมากขึ้น
7. ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการ บริหารงานตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร