

การศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด

Attitude towards the Corporate Bond of Employees at Troll Design Co.,Ltd.

จิราพร คำประพัฒน์¹ ศลิษา ภิรมย์รัตน์² หทัยรัตน์ ศรีสัตนา³ จินตนา น้อยจ้อย⁴ อภิษฐา โตประเสริฐ⁵
Jiraporn Kamprapat¹ Salisa Phiromrat² Hathairat Srisatana³ Jintana Noijoy⁴ Apinya Toprasert⁵
^{1,2,3}อาจารย์สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
Email: jiraporn.kami@bncc.ac.th, Email: Salisa02@gmail.com, Email: hathairat.sri@intrachai.ac.th
^{4,5}นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการสำนักงาน วิทยาลัยพัฒนวิชาการอินทราชัย สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
Email: jintananoijoi@gmail.com, Email: apichaya_rung@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กร เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความผูกพันองค์กร จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำนวน 86 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษามีดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี อยู่ในแผนกแต่งตะไบ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี
2. พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ
3. พนักงานฝ่ายผลิตมีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีเจตคติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ส่วนด้านที่มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

4. ปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซน์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์สูง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำ

คำสำคัญ : เจตคติ, ความผูกพันองค์กร

Abstract

The research aimed at 1) investigating the attitude towards the corporate bond 2) comparing the attitude towards the corporate bond classified by the personal factor, and 3) investigating the relations between the management factor and the attitude towards the corporate bond of the employees at Troll Design Co., Ltd.. The sample was 86 employees at the production department. The research instrument was a questionnaire. The statistics used were the frequency, the percentage, the mean, the Standard Deviation (S.D.), the t-test, the F-test, and the Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. Most of the employees in the production department were females aging 41-50 years old working under the filing section more than 15 years.

2. Regarding the management factor, in overall the employees in the production department had the opinion at the average level. When considering each aspect, it was found that they had the opinion at the high aspects in job description and the relation among the workmates while the opinion at the average level were the working environment and the remuneration and welfare respectively.

3. Concerning the corporate bond, it was found that in overall, the employees in the production department had the opinion at the average level. When considering each aspect, it was shown that the high level of attitude was in the norms aspect and the mind and the average ones were the royalty to the organization and the persistence respectively.

4. From the analysis of the Pearson's Correlation Coefficient, it was revealed that in overall, the relation between the management factor and the corporate bond was a positive relation in the same direction which was at the average level. When considering each aspect, it was found that the job description aspect and the remuneration and welfare aspect was at the high level while the relation of workmates was at the average level, and the working environment was at the low level.

Keywords: Attitude, Corporate Bond

1. บทนำ

อัญมณีและเครื่องประดับถือเป็นสินค้าชั้นนำของไทยในด้านการสร้างมูลค่าการส่งออกเป็นอันดับที่ 3 ของประเทศ หรือปีละกว่า 300,000 ล้านบาท ซึ่งอัญมณีและเครื่องประดับของไทยนั้นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้ประกอบการทั่วโลกในเรื่องคุณภาพการผลิต และช่างฝีมือที่มีความชำนาญ สร้างผลงานได้อย่างประณีต และสามารถผลิตได้ตรงต่อเวลาตามความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับในภูมิภาค

บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับ ประเภท ทองและเงิน ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2532 โดยมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 9 ฝ่าย ได้แก่ต่างประเทศ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายส่งออกและฝ่ายผลิต

ฝ่ายผลิตแบ่งออกเป็น 11 แผนก ตามขั้นตอนการผลิต คือ แผนกทำพิมพ์ แผนกตัวอย่าง แผนกฉีดยา แผนกหล่องาน แผนกแต่งตะไบ แผนกฝังพลอย แผนกขัด แผนกลองสี แผนกติดกาว แผนกเป่าแก้ว และแผนกคิ่วซี มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 110 คน ซึ่งสามารถแบ่งตามอายุงานได้เป็น อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 19 คน, 6-10 ปี จำนวน 16 คน และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรฝ่ายผลิตที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 68.18 ของจำนวนพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมด (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด ณ เดือน สิงหาคม 2560) ขั้นตอนในการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับนั้นค่อนข้างมีความละเอียดอ่อนเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของลูกค้า ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในผลผลิต จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีฝีมือและประสบการณ์

จากการสอบถามพนักงานพบว่า สาเหตุที่ทำให้พนักงานทำงานร่วมกับบริษัทมาอย่างยาวนาน เพราะความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ดี ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททั้งกำลังกาย สติปัญญา เพื่อผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด ผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนและพัฒนาความผูกพันของบุคลากร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด

3. สมมติฐานในการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลตีไซด์ จำกัด โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และมอร์แกน (krejcie and Morgan) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 11 กลุ่มจาก 11 แผนกตามสัดส่วนของประชากรแต่ละแผนก ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 11 แผนกตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามปลายปิด (closed end) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ แผนก และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารด้วยการสำรวจข้อมูล 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลตีไซด์ จำกัด โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ [1] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ใน

ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง ปัจจัยบริหารงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กร ด้วยการสำรวจข้อมูล 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย เจตคติต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลตีไซด์ จำกัด โดยประยุกต์มาจากเกณฑ์ของวิเชียร เกตุสิงห์ [1] เป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.00 หมายถึง เจตคติต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67-2.33 หมายถึง เจตคติต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.66 หมายถึง เจตคติต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 86 คน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับ

กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี อยู่ในแผนกแต่งตะโบ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการบริหารงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด

ปัจจัยบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน	2.58	0.42	มาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1.71	0.60	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	2.58	0.36	มาก
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.05	0.57	ปานกลาง
รวม	2.23	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเจตคติต่อความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด

เจตคติต่อความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านจิตใจ	2.49	0.47	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	2.52	0.40	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.33	0.47	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	2.20	0.49	ปานกลาง
รวม	2.39	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีเจตคติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ ส่วนด้านที่มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน เจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เจตคติต่อความผูกพันองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน			
	เพศ	อายุ	แผนก	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ด้านจิตใจ		.000*	.000*	.000*
ด้านบรรทัดฐาน		.003*	.000*	
ด้านความจงรักภักดี		.015*	.001*	
ด้านการคงอยู่		.004*		
รวม		.000*	.000*	.012*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์สมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีเจตคติต่อความผูกพันองค์กร แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีแผนกแตกต่างกัน มีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด

ปัจจัยบริหาร	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	0.718*	.000	สัมพันธ์สูง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.499*	.000	สัมพันธ์สูง
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	0.401*	.000	สัมพันธ์ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.444*	.000	สัมพันธ์ต่ำ
รวม	0.713*	.000	สัมพันธ์ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ว่าปัจจัยการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลตีไฮด์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์สูง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำ

6. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง เจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซด์ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

6.1.1 ด้านลักษณะงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติ ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบงานในปัจจุบันอย่างชัดเจน และมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ

6.1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม พึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับในขณะนี้

6.1.3 ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ที่ดี อบอุ่น เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน

6.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศและสภาพการทำงานในปัจจุบัน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอที่จะช่วยให้การทำงานงานมีประสิทธิภาพ

6.1.5 ด้านจิตใจ พนักงานมีเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกว่าการนี้เปรียบเสมือนบ้าน และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกเรื่อง

6.1.6 ด้านบรรทัดฐาน พนักงานมีเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จแม้มีอุปสรรคเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ

6.1.7 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานมีเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน เมื่อมีการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี พนักงานพยายามชี้แจงให้เข้าใจได้อย่างถูกต้อง

6.1.8 ด้านการคงอยู่ พนักงานมีเจตคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุ หากมีโอกาสเปลี่ยนงานก็สมัครใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป

6.1.9 เพศแตกต่างกันเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีเจตคติต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิติมา หลีกทอง [2] (2557, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนครอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6.1.10 อายุแตกต่างกันเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยรู้สึกว่าเป็นเหมือนองค์กรนี้เป็นบ้านและที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรทุกเรื่อง มีความตั้งใจที่จะทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุ แม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่หน่วยงานอื่นที่มีรายได้ที่สูงกว่าแต่ก็สมัครใจที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของวันชัย ศกุนตนาค [3] (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6.1.11 แผนกแตกต่างกันเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่สังกัดในแผนกที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่เหมือนกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละแผนกมีลักษณะงานหรือหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ทำให้แต่ละแผนกมีความสำคัญไม่เท่ากัน ส่งผลให้ความรู้สึกผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตแต่ละแผนกแตกต่างกัน

6.1.12 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อเจตคติต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไปมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เป็นบ้าน มีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่อองค์กรทุกเรื่องและต้องการที่จะทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของฐิติมา หลีกทอง [2] (2557, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6.1.13 ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของธนรัฐ นาทอง [4] (2556, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมีอิสระและให้ความสำคัญกับงาน และมีส่วนร่วมของงาน

6.1.14 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันชัย ศกุนตนาค [3] (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

6.1.15 ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ

วันชัย ศกุนตนาค [3] (2555, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

6.1.16 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมจิตร จันทรเพ็ญ [5] (2557, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การขอเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การขอเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลด์ไซด์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารกำหนดและเร่งขับเคลื่อนนโยบายในด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สมควรแก่วุฒิ ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน โดยการพิจารณา ประเมินจากผลการปฏิบัติงานและผลงาน เพื่อยกระดับเจตคติต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น

ด้านเจตคติต่อความผูกพันองค์กร จากการศึกษาพบว่า ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเจตคติต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กร ปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งสำคัญที่ขาด

ไม่ได้เลย คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ต้องนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจูงใจ และธำรงรักษาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา พานิช.
- [2] จูติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [3] วันชัย ศกุนตนาค. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [4] ธนรัฐ นาทอง . (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การขอเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์