

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด

*A Study of factors Affecting on Staff Commitment of
Siam Cast Iron Works Co.,Ltd.*

กมลชนก คลจิตร

บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

kamolchaau_d@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษานี้เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่พนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด ที่มีความแตกต่างกันจะทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุของพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/รายได้ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้ผูกพันขององค์กร

Abstract

The purpose of this study is to study level of staff commitment of Siamcast Iron Works Co., Ltd. This study has studied factors influencing in staff commitment of Siamcast Iron Works Co., Ltd. and recommend guidance in creating staff commitment, Human Resource development plan, enhancing moral in personnel of Siamcast Iron Works Co., Ltd. The statistics used in this study are Percentile, chi-square, Gamma and Confidences level ,studying at 95% level of statistical confidence.

The study found that staff commitment level in Siam Iron Works Co., Ltd. was in high level and different staff commitment factors yielded different level with significant level of 0.05 – staff age, time of work, salary and interpersonal relationship satisfaction, working environment satisfaction, corporate solidity satisfaction. Level of education, position yielded no difference in staff commitment level.

Keyword: Staff Commitment

1. บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา การพัฒนาต้องใช้กำลังคนที่มีปัญญาความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาเป็นปัญหาซึ่งประเทศต่างๆ ที่กำลังพัฒนาส่วนมากเคยเผชิญหรือกำลังเผชิญอยู่ หากแบ่งทรัพยากรของประเทศออกเป็นทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรสองประเภทนี้ล้วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญกว่า เพราะช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรเพราะถือเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรมีระบบบริหารที่ดีเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดสรรบุคลากรในองค์กรของตนให้มากที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานของตนไปเพราะการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้น ทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กรในการสรรหาว่าจ้าง การฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วและได้ลาออกไป อัตราการลาออกของ

พนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะสูญเสียเปล่าในการลงทุน ทำให้เกิดผลกระทบต่อความเชื่อมั่น ความมั่นคงและอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร จากปัญหาต่างๆ ข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร คือ บริษัทสยามคาสท์ไอออนเวิร์คส์ จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร ประกอบอุตสาหกรรมผลิตวาล์ว ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ. 2517 ปัจจุบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 290 คน การที่จะขับเคลื่อนองค์กร ให้เป็นบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะชำนาญงาน แต่ปัจจุบันมีขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน มีแนวโน้มการลาออกสูง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่างๆ นั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากองค์กร และเพื่อยึดเหนี่ยวที่จะทำให้อุตสาหกรรมที่มีความรักความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

2. วัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่พนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด

2.2 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของ บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์

2.3 นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด

องค์กร หมายถึง บริษัทสยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด

2.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
2. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
3. เพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรในอนาคต การวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่พนักงานในองค์กร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อบริษัทในภาพรวม

3. กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

บริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดและทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
มาสโลว์ (Maslow) กล่าวถึง ความต้องการของทั้ง 5 ชั้นว่ามีความสำคัญไม่เท่ากันและมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่สนใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสิ่งที่สนใจ และนอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละชั้นจะมีลักษณะที่ครอบงำกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือเมื่อความต้องการในชั้นตอนใดชั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในชั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่า ชั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจและปัจจัย

คำจูง
สำหรับแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่ง Bowditch and Buono (1997 : 67-69) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยคำจูง (hygiene factors) ได้แก่ สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยที่กระตุ้น (motivator factors) ให้อยากทำงานจริง หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ

2. ปัจจัยค่าจุน (hygiene factors) หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Potter, and Steers (อ้างใน ลำพูน เอกธิน, 2542 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และบุคคลที่เต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ Marsh and Mannari (อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 10) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก บุคคลจะมีทัศนคติที่หนักแน่นยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

Kenter (อ้างถึงใน ศศิธร อารีรักษ์, 2549 : 10) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่จะเชื่อมโยงเอกลักษณ์ทางบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กร ส่งผลให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยจะแสดงออกมาในรูปของความพยายาม ความเสียสละเวลา แรงงาน ความเต็มใจยินดีที่จะทุ่มเทพลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (อ้างถึงใน พันธุ์ทิพย์ พุทธิรัตน, 2546 : 18) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะห่างเอกลักษณ์ของคนนั้นกับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2549 : 35) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ปตท. โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ปตท. 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคล สังคม ความพอใจและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 3) เพื่อกำหนดวัดตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และรองลงมา สานิตดา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 2

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550 : 53 - 135) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู๋เรือ โดยศึกษาพนักงานใน 3 ระดับ คือ ระดับบริหาร (ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ) ระดับหัวหน้างาน (วิศวกรและหัวหน้างาน) และระดับปฏิบัติการ (เสมียน โฟร์แมน และช่าง) ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานซ่อมเรือ งานต่อเรือ และงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ของอู๋เรือแห่งหนึ่ง ณ เขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กุลชยา คล้ายชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

- อายุของพนักงาน
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งงาน
- ค่าตอบแทน/รายได้
- ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

- ความผูกพันต่อองค์กร
- ความผูกพันด้านจิตใจ
- ความผูกพันด้านการคงอยู่
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการออกแบบสอบถามใช้แบบสอบถาม ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวน 1 ชุด จำนวน 290 คน จากพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว มี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ อายุของพนักงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/รายได้ ตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย และ น้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจมากที่สุด ความพึงพอใจมาก ความพึงพอใจปานกลาง ความพึงพอใจน้อย ความพึงพอใจน้อยที่สุด ทำการประมวลผล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) โดยการนำตารางไขว้ (Cross Tabulation) ใช้สถิติ Chi-Square Tests ในการวิเคราะห์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ใช้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ มาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายชื่อ

5. สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด” สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด คือ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 136 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีรายได้อยู่ระหว่าง 7,000 - 10,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง ระดับ 3 เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ อันประกอบด้วย

ความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของบริษัท สยามคาสท์ ไอออนเวิร์คส์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ให้ความช่วยเหลือกิจกรรม หรือการทำงานของ

เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.8 และบุคลากรอยู่กันอย่างพี่น้องที่ถ้อยอาศัยกัน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.7 เมื่อเจ็บป่วย เคือครื้อน เพื่อนร่วมงานจะมีการถามข่าวคราว และแวะเยี่ยมเยียนกัน เสมอ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.3 ท่านและเพื่อน ร่วมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก คิด เป็นร้อยละ 48.3 และมีการให้เกียรติและรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.2

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานพนักงานของบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.3 และท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ของท่าน(เช่น แสงสว่าง ,อากาศ และเสียง) ระดับมาก คิด เป็นร้อยละ 48.6 ส่วนองค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ อย่างสวยงามเป็นระเบียบน่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง อยู่ใน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.4

ด้านความพึงพอใจในความมั่นคงในการ ทำงาน ประเด็นที่บุคลากรพอใจกับสัญญาการจ้างงานของ บริษัท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.0 และประเด็นสุดท้าย พพอใจกับความมั่นคงในการ ทำงานในบริษัทนี้ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 49.7

3. เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอ ออน เวิร์คส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

ความผูกพันด้านจิตใจ ของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ยินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงานของพนักงาน มีความพึงพอใจ ระดับมากจำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.1 รู้สึกว่าปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือน ปัญหาของตนเอง พนักงาน มีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รู้สึกว่าองค์กรนี้

เป็นเสมือนครอบครัว พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก ที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รู้สึก “ผูกพัน ทางใจ” ต่อองค์กรนี้ พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 องค์กรนี้มี ความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก มีความพึงพอใจระดับ น้อย จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรพนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก ที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2

ความผูกพันด้านการคงอยู่ ของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ในเวลานี้มันยาก มากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กรนี้แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น พนักงาน มีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 102 คน คิด เป็นร้อยละ 35.2 และระดับมาก จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.2 การตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป พนักงาน มีความ พึงพอใจระดับมาก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กร เป็นเรื่องของความ จำเป็นพอๆกัน กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ พนักงาน มี ความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 เชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออก จากองค์กรนี้ พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ข้อเสียประการหนึ่ง ของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือก ใหม่น้อย พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้า ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กร อื่นๆอาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับ จากองค์กรนี้ พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด รู้สึกว่ามีภาวะ ผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้ พนักงาน บริษัท มีความ พึงพอใจระดับมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 การออกจากองค์กรในขณะนี้เป็นสิ่งไม่ถูกต้อง

แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง พนักงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รู้สึกผิดหวังจากองค์กรในเวลานี้ พนักงาน มีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 องค์กรนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า พนักงาน มีความพึงพอใจระดับมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคคลากรในองค์กรนี้ พนักงาน มีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 องค์กรนี้ให้สิ่งที่ดีๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด พนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด มีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาระดับมาก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

4. ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ผู้ศึกษาจะกำหนด ทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้จำนวน 8 สมมติฐาน โดยมีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีอายุสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีอายุงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : อายุงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยาม

คาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีค่าตอบแทนสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งในการทำงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งในการทำงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า : ตำแหน่งในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์

จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานต่ำ

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 **สรุป และ ข้อเสนอแนะ**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ที่มีความแตกต่างกันจะทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุของพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/รายได้ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในทุกภารกิจขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

2. ผู้บริหารควรใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรของตนทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน หรือการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเสมอภาค

4. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรให้มีความเป็นระเบียบ สวยงาม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน และควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงตามต้องการของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

5. ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ควรสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ หรือจัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์และความรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับตนเองและตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

6. ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้สูงขึ้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้กับพนักงานบริษัท หน่วยงานอื่น และอาจมีการเปรียบเทียบหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.
- [2] อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กัญชายน : 2529. 34-41.

- [3] กุลชยา เต็มชวาลา. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- [4] ทศนีย์ สร้อยฟ้า. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอุรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- [5] ศศิธร อารีรักษ์. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- [6] สานิตตา วงศ์สุระเศรษฐ์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32. การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- [7] Abraham H. Maslow. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- [8] Buchanan, B. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations." Administrative Science Quarterly. 19, 1974. pp. 533-546.
- [9] Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3ed New York : Harper and Row, 1970.
- [10] Meyer, J.P. and Allen N.J. "A three-component conceptualization of organizational commitment". Human Resource Management Review. 1, 1990. pp. 61-89.
- [11] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian P.V. "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology. 59 (October), 1974. pp. 603-309.
- [12] Robert Marsh and Hiroshi Mannari. "Organization Commitment and Turnover : A Prediction Study." Administrative Science Quarterly. (March), 1977. p.57.
- [13] Sheldon, M. "Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization." Administrative Science Quarterly. 16(June) 1971. pp. 143-150.
- [14] Steer, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." Administrative Science Quarterly. 19 (March), 1977. pp. 45-46.
- [15] Vroom, H Victor. Work and Motivation. Now York : Wiley and Sons Inc., 1964.