

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด

Experience factors in working with organizational engagement

Case Study The QSR of Asia Co., Ltd.

ธมนต์วรรณ แก้วประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยบุคลากร บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติ Independent t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และสถิติ F-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่ม ใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อหาค่าความต่าง และหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้การคำนวณค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ทำการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท ซึ่งในภาพรวมของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และภาพรวมในด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท

เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่าความสัมพันธ์สูงค่า Sig. คือ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงทำให้ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ประสบการณ์ในการทำงาน, ความผูกพัน, องค์กร, บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด

ABSTRACT

Research on the factors of work experience and engagement with organizations. The case study of The QSR of Asia Co., Ltd. aims to study the engagement with the organization of the personnel of The QSR of Asia Co., Ltd. and to study the factors of work experience affecting the engagement of the organization of the personnel of The QSR of Asia Co., Ltd.

The samples used in the research consisted of personnel. The QSR of Asia Co., Ltd., which operates in Bangkok. The tools used in the research include questionnaires for data collection. Statistics used to analyze the data are percentage, frequency, mean, standard deviation, hypothesis testing using independent t-test statistics for two groups of variables, and F-test statistics analyzing one-way ANOVA for more than two groups of variables. Use the pair comparison method to determine the difference and find the correlation value using the Pearson correlation performance calculation.

The study found that the majority of respondents were female rather than male. Most age ranges are in the 21-30 years, bachelor's degree is 1-5 years, and the majority of monthly income is 15,001-30,000 baht. The most average variables are the reliability aspect of the organization and the overall aspect of engagement with the organization. It was found that overall, it was at the highest level. The variable with the greatest mean is normative binding. The correlation analysis of employee experience factors of The QSR of Asia Co., Ltd. correlates with the overall engagement with the organization at a high correlation level. Sig. is 0.00, which is less than 0.01. Work experience factors

There is a correlation with the attachment to the organization, which corresponds to the assumptions set.

Keywords: work experience, engagement, organization, The QSR of Asia Co., Ltd.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในปัจจุบันเพราะช่วยให้เราทำงานของเราได้ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จ โครงสร้างองค์กรที่ดีช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าในยุคที่การแข่งขันสูงขึ้นพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะพวกเขาช่วยให้องค์กรจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำในการแข่งขัน การพัฒนาองค์กรสามารถช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันและเชื่อมโยงระหว่างพนักงาน โดยใช้กลยุทธ์ที่เข้าถึงได้ง่ายและมีประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร(พิรงรอง โชติธินสกุล,2559) ซึ่งสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงอย่างมาก นอกเหนือจากการนำกลยุทธ์มาดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพแล้ว ความเข้าใจความต้องการของพนักงานในบริษัท เพื่อสามารถตอบสนองหลักการการดำเนินงาน และจุดมุ่งหมายของการดำเนินธุรกิจขององค์กรอีกทั้งยังสามารถเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่องค์กร

ความผูกพันของพนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ ที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร และผลงานของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความรักและผูกพันกับองค์กร ที่ตนเองปฏิบัติทำงานอยู่ มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า ยิ่งพนักงาน มีระดับความผูกพันมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2553) องค์กรส่วนใหญ่จึงอยากที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน การที่พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อองค์กร อาจทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Steers (1977) ที่ได้กล่าวถึง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับความเคารพและยอมรับจากองค์กร จะทำให้พวกเขาไว้วางใจและพึงพาองค์กรได้ง่ายขึ้น เมื่อผู้คนทำงานในบรรยากาศองค์กรที่ดี พวกเขาจะรู้สึกมี

แรงจูงใจในการทำงานให้ดีที่สุด นอกจากนี้ ความรักและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานยังช่วยให้อยู่กับองค์กรได้ง่ายขึ้น การเปลี่ยนแปลงนโยบายจะส่งผลต่อการใช้จ่ายขององค์กรในกิจกรรมการมีส่วนร่วม

บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด คือ ผู้ดำเนินธุรกิจภายใต้กลุ่มธุรกิจอาหารของบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) ที่มี KFC เป็นแบรนด์ ตอกย้ำความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้ได้รับสิทธิการบริหารร้านเคเอฟซีในประเทศไทยที่สามารถสร้างการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และแข็งแกร่ง ได้มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาความยั่งยืนที่มุ่งเน้นถึงการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับการเติบโตทางธุรกิจ ได้แก่ การเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ การขยาย และการสร้างประสบการณ์ที่ดีที่มีการปรับแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ตั้งเป้าสร้างยอดขายเติบโต 20% และเปิดสาขาเพิ่มเติมกว่า 30 สาขาในปี 2565 รวมเป็นจำนวนสาขากว่า 430 สาขา หรือมีการเติบโตกว่า 60% จากปี 2561 และความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และ ส่งเสริมให้พนักงานผู้เป็นส่วนสำคัญขององค์กรได้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น พนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญ อย่างมาก ดังนั้นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวนั้น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าองค์กรสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้แล้ว จะทำให้สามารถป้องกันการเกิด สภาวะความไม่เชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่อาจจะส่งผลต่อการลาออกของพนักงานได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากร บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,500 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2565)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และทัศนคติที่มีต่อองค์กร (Steers, 1977)

1.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Greenberg, 2004)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัท เดอะควิเอสอาร์ ออฟ เอเชีย ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เลขที่ 90 ถ.รัชดาภิเษก
แขวง ห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 และ 88 ถ. รัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขต
คลองเตย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10110

4. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือนพฤศจิกายน 2565 - เดือนกุมภาพันธ์ 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรที่นำมาใช้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท เดอะควิเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เดอะควิเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 2004)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของสตีร์ส (Steers, 1977)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เรื่อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2004) ได้ทำการแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่ขององค์กร

ให้ความหมายว่า บุคคลทั่วไปต้องการทำงานกับองค์กร เพราะพวกเขาเชื่อว่าไม่คุ้มที่จะออกจากงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าคุณอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานานหากคุณลาออก คุณจะสูญเสียสิ่งที่คุณได้ลงทุนในองค์กรในอดีต เช่น สวัสดิการพนักงานหลังเกษียณ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานกับองค์กร เพราะไม่อยากจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก

หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และมีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการทำงานกับองค์กร อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่นทำให้บุคคลที่มีความผูกพันในด้านของบรรทัดฐาน ทำให้เริ่มมีความกังวลมากกว่าคนอื่น บุคคลเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างต้องผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากคนลาออกจากงาน

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่นำมาใช้

สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร (Personal specifications) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับ ตำแหน่งงาน

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติในงานรับผิดชอบ รวมถึงความเป็นอิสระของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน การแบ่งปันความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่น และคำติชมในการทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของพนักงาน รู้สึกสำคัญต่อองค์กร มั่นใจในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร และรอการตอบรับจากหน่วยงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยบุคลากร บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,500 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจำนวนประชากรจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% คำนวณออกมาได้ 315.79 หรือประมาณ 316 คน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูล ทำได้สะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 4 คน รวมเป็น 320 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด แบ่งออกเป็นข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงหนึ่งข้อ

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และทัศนคติที่มีต่อองค์กรเป็นข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้เลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ผู้เลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วน 2-3 เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย และระดับความคิดเห็นน้อยสุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้า การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารที่เกี่ยวข้อง และอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อได้แบบสอบถามที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามแบบผ่าน Google Form จำนวน 320 ชุด โดยส่งแบบสอบถามในช่องทางอินเทอร์เน็ตเป็นรูปแบบลิงก์ (Link) ไปยังกลุ่มบุคลากร จากนั้นจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เก็บรวบรวม จากวารสาร เอกสารตำราวิชาการของหน่วยงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความ สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

3. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส

4. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล

5. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ภาพรวมของประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.343 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย คือ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.370 รองลงมาคือ ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.381 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.421 และด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.434 ตามลำดับ

ผลการวิจัยข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมในด้านของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.394 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย คือ 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.417 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ค่าเฉลี่ย คือ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.444 และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.462 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัดที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการดำเนินการการวิเคราะห์ คือ ใช้สถิติ t-test และ F-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว

พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีความต่างกันจะมีความผูกพันที่ไม่ต่างกัน และยังพบว่า อายุมีความต่างกันจะมีความผูกพันที่ไม่ต่างกัน ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และภาพรวม ในส่วนของอายุมีความต่างกันจะมีความผูกพันที่ต่างกัน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จึงต้องดำเนินการทำการทดสอบค่าความต่างรายคู่ พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความต่างกัน ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.772 อยู่ในระดับค่าความสัมพันธ์สูง ค่า Sig. คือ 0.000 ด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.813 อยู่ในระดับค่าความสัมพันธ์ที่สูงมาก ค่า Sig. คือ 0.000 ด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.732 ที่ค่าความสัมพันธ์ที่สูง ค่า Sig. คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงทำให้ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด จะสอดคล้องกับ ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์ (2562) ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อ

องค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก

ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จะมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์ก (Greenberg, 2004) ในด้านของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ ในด้านการคงอยู่กับองค์กรข้อที่มีตัวเล็กลดน้อยที่สุด จะอยู่ในส่วนของความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือมีการเลิกจ้างในข้อนี้น้อยกว่าข้ออื่น ผู้วิจัยเห็นว่าบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องของความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือมีการเลิกจ้าง เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความมั่นคงที่จะไม่ออกจากงานมากขึ้น

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูง ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ที่สูง มีทิศทางเดียวกัน ดังนั้น หากต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น ให้ทำควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด. (2565). ข้อมูลทั่วไปของบริษัท เดอะคิวเอสอาร์ ออฟ เอเชีย จำกัด. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2565,
จาก <https://www.thaipr.net/business/3217986>
- ไทยเบฟ. (2564). วิสัยทัศน์องค์กร. พันธกิจ. ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2565,
จาก <https://www.thaibev.com/th08/aboutus.aspx?sublv1gID=17>
- ปริญทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ. (2565). ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาการการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
- กรชนัญญ์ กิมสุด. (2563). ป้ายที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). วิทยานิพนธ์ปรินญาการการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ
- ธิดารัตน์ สนวนเศรษฐ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เวทีญาน์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

- สุชาติ อดุลย์บุตร. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. ข้าราชการบำนาญ สำนักปลัดกระทรวง
กลาโหม
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอน
สตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่ง
หนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรี
อยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นางสาวโสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร