

บทคัดย่อ

ในการศึกษา เรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรนั้น ได้มีการศึกษากันในหลายด้านด้วยกัน อาทิ ภาวะผู้นำ ขบวนการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น แต่ยังมีการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งกำลังได้รับความสนใจอย่างมากในระยะเวลานี้คือ เรื่องของ "ความผูกพันต่อองค์กร" เพราะจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของพฤติกรรมองค์กรมากยิ่งขึ้น จนสามารถพัฒนาเป็นแนวคิดที่แข็งแกร่งของทฤษฎีองค์กรได้และยังใช้ เป็น "สิ่งชี้วัด" ที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งคนเลื่อมใสศรัทธาได้ และโดย เฉพาะสมาชิกองค์กรซึ่งดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารงานด้วยแล้ว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา เฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/ เทียบ เท่าของ เครือซิเมนต์ไทย ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะผู้บริหารระดับดังกล่าว ความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดต่อความอยู่รอด และความเจริญเติบโตขององค์กรเลยทีเดียว เนื่องจากเขามีภารกิจและความรับผิดชอบในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมากกว่าทำงานเพียงแค่งานประจำวัน

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวความคิดในเรื่องของ "ความผูกพันต่อองค์กร" ประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวที่ผ่านมาพบว่ามีลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก และความทุ่มเทที่ให้กับงานอีกด้วย ฉะนั้นการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้จึง เป็นการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนก/ เทียบ เท่าของ เครือซิเมนต์ไทยและศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร ตลอดจนศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลที่จะตามมา ทั้งนี้ เพื่อจะได้ นำผลทางวิจัยที่ได้ไป เปรียบ เทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาทั้งของไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมา เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานสำหรับการวิจัยเป็น 5 ประการสำคัญ คือ

สมมติฐานที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร (ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุตัว อายุงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร)

สมมติฐานที่ 2 : ลักษณะงานที่ทำ (ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะ

งานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 : ประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์การ (ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 : ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทให้กับงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของ เครือซีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Proportional Stratified Random Sampling จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 350 คน โดยกำหนดให้เครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์การ ความตั้งใจที่จะลาออก และความทุ่มเทให้กับงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจำนวน 175 ชุด ด้วยวิธีการทางสถิติหลายรูปแบบที่เหมาะสม(ได้แก่ ค่าร้อยละ/Chi-Square/Kendall's tau C)สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย แต่งงาน มีครอบครัวแล้ว มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี ทำงานกับเครือซีเมนต์ไทยมาประมาณ 6-10 ปีและมีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ผู้บริหารฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับสูง และระดับต่ำมีจำนวนน้อยที่สุด

3. จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ" ปรากฏว่าตัวแปรใน เรื่องของ อายุตัว อายุงานกับเครือซีเมนต์ไทย และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในเชิงแปรตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษา เป็นไปในลักษณะผกผันกัน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อย่างใด

4. จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ" ปรากฏว่าได้รับการยอมรับโดยสิ้นเชิง เนื่องจากตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำในทุกมิติต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นไปในเชิงสัมพันธ์กัน

5. จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ" ปรากฏว่า ได้รับการยอมรับเกือบจะโดยสิ้นเชิง เนื่องจากตัวแปรเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ เกือบจะทุกมิติต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นไปในเชิงสัมพันธ์กัน ยกเว้นตัวแปรในเรื่องความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์การ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อย่างใด

6. จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก" ปรากฏว่า ได้รับการยอมรับ โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นไปในเชิงผกผันกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน" ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรดังกล่าวแต่อย่างใด ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ดี เมื่อได้มีการคุมด้วยตัวแปรที่เป็นช่วงอายุ และ เพศ แล้ว ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากผลการทดสอบสมมติฐานในข้อ 4-7 ข้างต้นได้เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัว เป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกด้วย ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานวิจัยในเรื่องดังกล่าวที่ผ่านมาทั้งของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องของเครือซิเมนต์ไทย จะได้มีการนำผลการวิจัยที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานของเครือซิเมนต์ไทย ต่อไป.