

ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร :

กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

นายกำปนาท วอخوا¹ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา คำพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต ระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คำสำคัญ : ความผูกพัน พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

CONTRACT EMPLOYEES' ENGAGEMENT TOWARD ORGANIZATION:

A CASE STUDY OF HR TRANS SERVICES COMPANY LIMITED

Mr.Kampanat Wokwa And Assistant Professor Kusuma Dampitakse

ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate the factor levels of work performance and organizational engagement, and to examine the relationship between the factors of work performance and contract employees' engagement toward HR Trans Services Company Limited. The random samples consisted of 270 contract employees working in the production department and working as forklift drivers of HR Trans Services Company Limited. The questionnaire was used as the data collection instrument, and the collected data were analyzed applying Frequency, Percentage, Means, standard Deviation, Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, and Pearson's Correlation Coefficient at 0.05 level of significance.

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The results of the study revealed that most of the respondents were female between 31-40 years old, finished no more than a lower secondary education, were married, had 1-5 years of work experience, earned an average monthly income between 7,001-10,000 Baht, worked in the production department, and the overall levels of work performance and organizational engagement were demonstrated at a high level.

The results of hypothesis testing showed that different age and level of education made differences in overall organizational engagement, and the overall factors of work performance had a positive relationship with organizational engagement. When studying on each aspect, it was found that the factors of work performance in the aspect of relation with peers had relationship with organizational engagement at a rather high level. However, the aspect of responsibility, compensation and benefit, and work environment had a low-level relationship with the organizational engagement.

Keywords: employee engagement, contract labor system

บทนำ (Introduction)

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการหรือภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จึงต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ สามารถสร้างคุณค่า และคุณประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีความหาศาล ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันกลับต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

ผู้รับเหมาแรงงาน (Sub-contractor) คือ ธุรกิจที่มีในประเทศไทยที่มีมาช้านานมาก เป็นเสน่ห์ให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในเมืองไทย และเป็นธุรกิจที่คอยสนับสนุนให้ธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งนักลงทุนภายในประเทศและต่างประเทศสามารถปรับตัวด้านต้นทุนแรงงานในการผลิตได้ง่ายขึ้น หลายคนมีความเข้าใจว่าการเป็นพนักงานของบริษัทรับเหมาแรงงานเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อถือ และได้รับสวัสดิการที่ไม่ดีพอหรือไม่เท่าเทียมกับการได้เป็นพนักงานประจำของบริษัททั่วไป และความมั่นคงของบริษัทรับเหมาแรงงานมีน้อย เพราะถูกกำหนดด้วยตัวลูกค้าของบริษัท คือ บริษัทที่ว่าจ้าง จึงทำให้พนักงานของบริษัทรับเหมาแรงงาน มีสิทธิการเข้างาน และลาออกสูงมาก หากแต่ความเป็นจริงแล้ว บริษัทรับเหมาแรงงาน คือ บริษัทที่จะคอยสร้างความมั่นคง ความยืดหยุ่นในการจ้างงานให้กับตัวพนักงานเองด้วย เช่น หากพนักงานในบริษัทรับเหมาแรงงานถูกส่งไปปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมหนึ่ง แล้วงานนั้นไม่เหมาะกับตัวพนักงานหรือทักษะของพนักงานยังไม่เพียงพอในการทำงานทางบริษัทรับเหมาแรงงานก็มีหน้าที่ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะให้ แต่ถ้าหากไม่เหมาะสมจริง ๆ ท้ายที่สุดบริษัทฯ ก็จะหางานที่เหมาะสมกับพนักงานตามโรงงาน หรือตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ ดังทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory) อาดัมสมิธ (อ้างถึงในสุพานี สฤกษ์วานิช, 2552 : 169) ทฤษฎีเสมอภาคนี้พัฒนาโดย อาดัมสมิธ ซึ่งกล่าวว่า คนเราจะเปรียบเทียบสิ่งที่เราให้กับองค์กร กับสิ่งที่เราได้พิจารณาจากองค์กร ของตัวเราเอง และกับของคนอื่น ถ้าเขารู้สึกว่าไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม เราจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเครียดเกิดขึ้นซึ่งจะต้องหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียดดังกล่าว เพราะคนจะไม่สามารถทนอยู่กับสภาวะความไม่เสมอภาคได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถสูง และมีการยอมรับนับถือ ตนเองสูง แต่กรณีที่เรารับได้มากกว่าคนอื่น เราจะยอมรับได้ ไม่ค่อยรู้สึกเดือดเนื้อร้อนใจเท่ากับกรณีที่เรารับต่ำกว่าคนอื่น

บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจรับเหมาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2545 จนถึงปัจจุบัน พื้นที่ให้บริการครอบคลุมหลายจังหวัด ลูกค้าของบริษัททั้งหมด คือ บริษัทกลุ่มในเครือซีเมนต์ไทยทั้งสิ้น ซึ่งมีวัฒนธรรมการทำงานและลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันตามสายงานที่รับผิดชอบ จากการสังเกตเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่ผ่านมาจะพบว่าการดำเนินการมาแล้วรวม 11 ปี จากทะเบียนพนักงานพบว่ามีคนที่ผ่านมาเข้ามาทำงานในองค์กรมากถึง 5,722 คน จนถึง

ปัจจุบันจำนวนพนักงานยังคงอยู่ในองค์กรเพียงแค่ 1,130 คน จากสถิติการเข้างาน และลาออก ตำแหน่งงานที่มีการลาออก อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก คือ ฝ่ายผลิตและซัพพลายเออร์คลิฟท์ทำให้บริษัทฯ ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรสูญเสีย เวลาและผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังเสียงบประมาณในการฝึกอบรมอีกเป็นจำนวนมาก

ด้วยเหตุนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร โดยศึกษา ในตำแหน่งฝ่ายผลิตและซัพพลายเออร์คลิฟท์ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทที่มีต่อองค์กร และนำมาแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ต้นทุนทางปัญญาขององค์กรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ขององค์กรที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีผลต่อความผูกพันบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อ บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อนำมาปรับปรุงหาวิธีการการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการสร้างความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ให้เพิ่มมากขึ้น
2. สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับ องค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตและซัพพลายเออร์คลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 837 คน เป็นพนักงานฝ่ายผลิต 661 คน และพนักงานซัพพลายเออร์คลิฟท์ 176 คน

(ที่มา : แผนกการบุคคลและธุรการ บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด 1 ธันวาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนประชากรทั้งหมดของพนักงานผลิตและซัพพลายเออร์คลิฟท์บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 837 คน เมื่อ แทนค่าตามสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร 270 คน เป็นพนักงานฝ่ายผลิต 213 คน และพนักงานซัพพลายเออร์คลิฟท์ 57 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน

2.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานประกอบด้วยงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า

ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

2.2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

2.2.3 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.6 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 งานที่รับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 โอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.7 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.8 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

Richard, M. Steers (1977 อ้างอิงใน วารุณี คำแก้ว, 2550 : 7) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินการกิจขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ เต็มใจจะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

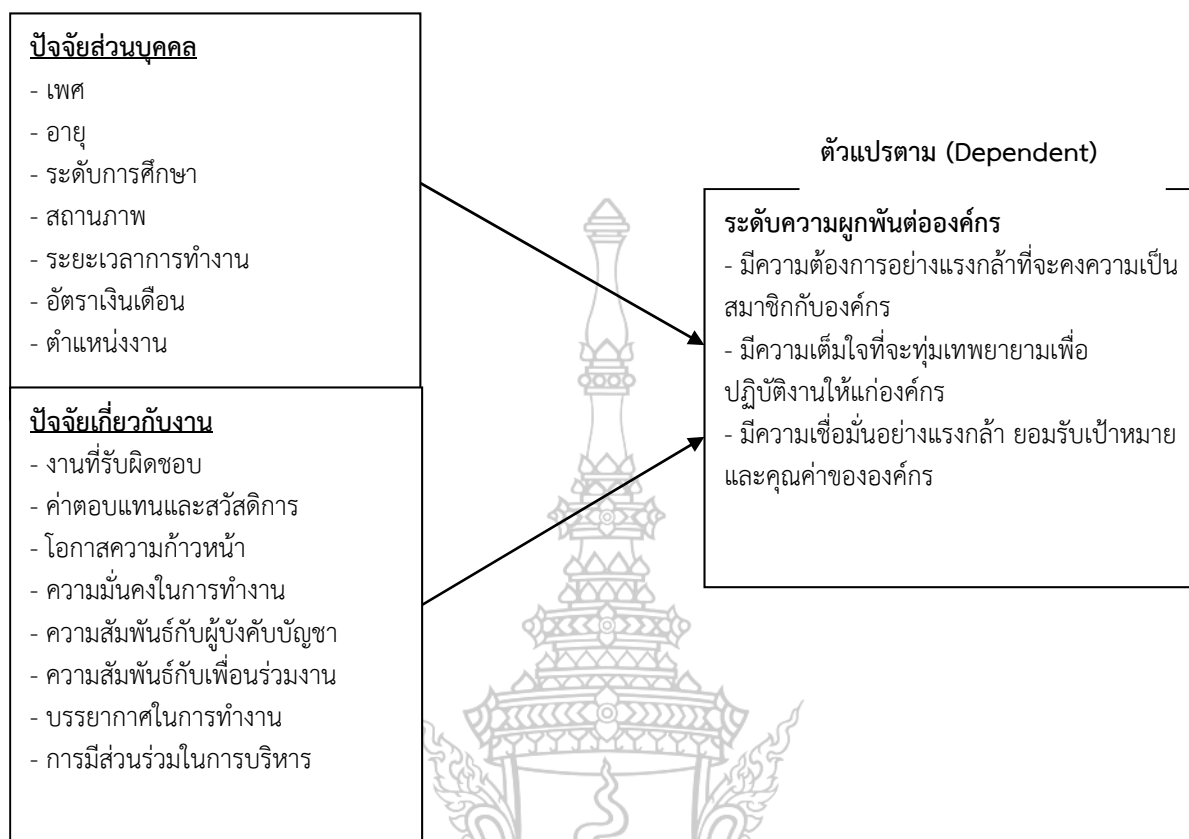
4.1 มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร

4.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

4.3 มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแนวคิดข้างต้นนี้มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้เก็บคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาคัดเลือกเฉพาะ แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง นำไปลงรหัสข้อมูล
2. บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน และความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความผูกพันขององค์กรเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 : 77)
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
5. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่า t-test และ F-test
6. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์ คือ

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	สูง
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.20	ต่ำ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล (Result and Discussion)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 136 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี มีอัตรารายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน

ความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยเกี่ยวกับงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 รองลงมาด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 1.1 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
เพศ							
1. ชาย	134	3.89	0.548	-0.403	-	0.687	ไม่มีความแตกต่าง
2. หญิง	136	3.86	0.608				
อายุ							
1. ต่ำกว่า 30 ปี	63	3.91	0.662	-	5.553	0.001**	มีความแตกต่าง
2. 31-40 ปี	121	3.90	0.570				
3. 41-50 ปี	65	3.96	0.505				1 > 2,4
4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	21	3.40	0.330				2 > 4
							3 > 1,2,4

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	F	Sig.	ผลการเปรียบเทียบ
ระดับการศึกษา							
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	115	4.06	0.491	-	7.365	0.000**	มีความแตกต่างกัน
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	94	3.73	0.537				1 > 2,3,4
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	54	3.75	0.724				2 < 3,4
4.ปริญญาตรี	7	3.83	0.384				3 > 4
สถานภาพ							
1. โสด	97	3.97	0.599	-	2.328	0.099	ไม่มีความแตกต่างกัน
2. สมรส	116	3.80	0.555				
3. หย่าร้าง/หม้าย	57	3.89	0.575				
ระยะเวลาการทำงาน							
1. ต่ำกว่า 1 ปี	73	3.85	0.618	-	0.760	0.469	ไม่มีความแตกต่างกัน
2. 1-5 ปี	146	3.86	0.579				
3. 6-10 ปี	51	3.97	0.514				
อัตราเงินเดือน							
1. ต่ำกว่า 7,000 บาท	58	3.94	0.509	-	0.761	0.468	ไม่มีความแตกต่างกัน
2. 7,001 -10,000 บาท	158	3.84	0.595				
3. 10,001-20,000 บาท	54	3.92	0.600				
ตำแหน่งงาน							
1. ฝ่ายผลิต	213	3.85	0.608	-1.437	-	0.152	ไม่มีความแตกต่างกัน
2. ฝ่ายซัพพลายเชน	57	3.98	0.438				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 1.1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนของอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า โดยรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 1.2 แสดงสรุปภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวมระดับความสัมพันธ์
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	
1. งานที่รับผิดชอบ	+	+	+	+
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	+	+	+	+
	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
3. โอกาสความก้าวหน้า	+	+	+	+
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
4. ความมั่นคงในการทำงาน	+	+	+	+
	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
7. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	-
	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
8. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	+	+	+	+
	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

หมายเหตุ ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร
 ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
 ด้านที่ 3 หมายถึง ด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
 + หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
 - หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 1.2 สรุปภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ

นอกจากนี้จากการตรวจสอบแบบสอบถามแล้วยังได้ทราบถึงข้อบกพร่องขององค์กรจากข้อเสนอแนะในคำถามปลายเปิดตอนที่ 4 ของแบบสอบถาม มีพนักงานเสนอแนะมาว่า ได้รับความช่วยเหลือจากทางโรงงานมากกว่าบริษัท ซึ่งข้อเสนอแนะนี้ทำให้ทางองค์กรทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และจะนำข้อเสนอแนะนี้ไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอช อาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน อัตรารายได้เฉลี่ยต่อปี และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทิมา ชื่นอารมณ (2550) ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเมื่อนำมาวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนของอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่อ้างอิงข้างต้น

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่รับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

จะเห็นได้ว่าภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านโอกาสความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลางด้านงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์ทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลในระดับน้อย ต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้งานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีการปรับปรุงให้มีมาตรฐานการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการและให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติจะทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบ โดยเฉพาะเรื่องค่าครองชีพและการได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3. องค์กรต้องกำหนดนโยบายและการบริหารคน และบริหารองค์กรให้เกิดการยอมรับเพื่อที่จะดำรงพนักงานที่จะทำงานในองค์กรให้นานที่สุด

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังข้อเสนอแนะ รวมทั้งการแจ้งถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานเข้าใจทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไปและเกิดความเข้าใจในสภาพการณ์ของบริษัทฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

สำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ควรศึกษาในเรื่องตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งอย่างละเอียด เช่น ปัจจัยอะไรที่มีผลทำให้พนักงานตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลของการศึกษาจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ขององค์กรที่เป็นคู่แข่ง หรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน เพื่อให้ทราบว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไป แล้วนำมาเปรียบเทียบแก้ไขให้เกิดผลดีกับองค์กร

บทสรุป (Conclusion)

บริษัท เอชอาร์ ทราเนส์ เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจ รับเหมาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกประเภท เช่น วิศวกร พนักงานธุรการ ช่างเทคนิค แม่บ้าน คนสวน ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นบริษัทในเครือซีเมนต์ไทยในกลุ่มวัสดุก่อสร้าง ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ทางบริษัทฯ จึงต้องจัดหาแรงงานเพื่อบริการสนับสนุนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย พร้อมทั้งดูแลเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน ได้แก่ ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ชดเชยนิพจน์ โบนัส วันพักร้อน เงินช่วยเหลือในวาระต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะฝีมือแรงงานไทย ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลทั้งนี้ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละพนักงานมีความแตกต่างกันออกไป จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันไป ทั้งนี้ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำนั้น อาจเป็นเพราะเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยพนักงานอาจเกิดความไม่พอใจเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ปฏิบัติอยู่กับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรมก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง ยิ่งไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือสถานที่บริเวณรอบ ๆ การปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยก็ยิ่งส่งผลให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงควรที่จะมีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม หรือสิ่งกระตุ้น สิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. จิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทิมา ชื่นอารมณ. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2547. คู่มือการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : นิตการพิมพ์.
- ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. 2548. ความผูกพันต่อองค์กรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี คำแก้ว. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.