

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงาน ที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด

วารลักษณ์ กิจประชุม*, ธัญนันท์ บุญอยู่**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงานและการคงอยู่ของพนักงาน (2) ความไว้วางใจที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ของพนักงาน และ (3) การมีส่วนร่วมในงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด จำนวน 100 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักมีค่าอยู่ระหว่าง 0.925-0.987 และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงานและการคงอยู่ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.58, 3.77 และ 3.79 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663, 0.840, 0.764 และ 0.792 ตามลำดับ (2) ความไว้วางใจไม่ เป็นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ขอบเขตล่างเท่ากับ -0.113 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.299 และ (3) การมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปร คั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.071 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.430 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัย สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในองค์การ เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่จะสามารถทำให้ พนักงานคงอยู่ในงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์การ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ, ความไว้วางใจ, การมีส่วนร่วมในงาน, การคงอยู่ของพนักงาน

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Corresponding author, e-mail: waraluk_kit@hotmail.com, Tel. 088-8498345

Received : February 3, 2020; Revised : April 30, 2020; Accepted : May 15, 2020

Structural Influences of the Organization Commitment, Trust, and Job Involvement toward Employee's Retentions in the Texport Thai Co., Ltd.

Waraluk Kitprachoom*, Thanyanan Boonyoo**

Abstract

The objectives of this study were to investigate: (1) levels of the organizational commitment, trust, job involvement, and employee's retentions; (2) trust as a mediated factor between organizational commitment and employee's retentions; and (3) job involvement as a mediated factor between organizational commitment and Employee's Retentions in the Texport Thai Co., Ltd. This quantitative study was an exploratory research. Samples in the study were 100 employees of the Texport Thai Co., Ltd by using stratified and sample random samplings. The research instrument was a questionnaire, which the Cronbach's Alpha coefficient scales were between 0.925 and 0.987. The study was statistically analyzed by percentages, means, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis. Results of the study showed that: (1) the overall levels of organizational commitment, trust, job involvement, and employee retention was at a high level, ranging at 4.03, 3.58, 3.77, and 3.79 respectively; whereas, the standard deviation was averaged at 0.663, 0.840, 0.764, and 0.792 consecutively; (2) trust was not regarded as a mediated variable between organizational commitment and employee retention; and the coefficient scales of Boot LLCI were at -0.113 and the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.299; and (3) job involvement as a mediated variable between organization commitment and employee retention; and the coefficient scale of Boot LLCI were at 0.071 and the coefficient scales of Boot ULCI were at 0.430. Therefore, the study could ascertain that the organizational commitment was a significant variable, affecting the employees' love and loyalty in the organization and could manage the employees' job involvement. This could unite the organization and promote the employees' positive attitudes. Furthermore, all of these mentioned could further increase the employee retention and promote their work efficacy as well.

Keywords : Organizational commitment, Trust, Job involvement, Employee retention

* Student, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

** Lecturer, Master of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University
Corresponding author, e-mail: waraluk_kit@hotmail.com, Tel. 088-8498345

Received : February 3, 2020; **Revised** : April 30, 2020; **Accepted** : May 15, 2020

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ประเทศที่มีการเจริญก้าวหน้าย่อมถือว่าเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดที่ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก ดังนั้นความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และสังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น หลายประเทศจึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556) โดยปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ได้มองมนุษย์เป็นเพียงแรงงานเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่นั้นถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรสรรรค์ และเนตรพัฒนา, 2557) และการที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกัน ได้เป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่าง ๆ สอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (เอนก วัตรัมย์, 2556)

บริษัท เทคปอร์ตไทย จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเส้นด้ายของอุตสาหกรรม และมีประสบการณ์มานานกว่า 25 ปี โดยบริษัทได้เป็นผู้ผลิตด้ายเย็บอุตสาหกรรมป้อนให้กับโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป (Garment) ในประเทศ และส่งออกไปยังต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (Asean Economics Community: AEC) โดยบริษัทมีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญตลอดจนมีกระบวนการผลิตที่เป็นมาตรฐาน จึงทำให้บริษัทเป็นผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรมด้ายเย็บที่มีคุณภาพสูง บริษัทได้ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อการมีส่วนร่วมในการเพิ่มมูลค่าให้กับสิ่งทอไทย ซึ่งยึดมั่นในความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างพันธมิตรคู่ค้าที่เข้มแข็งผ่านโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จด้วยกัน บริษัทมุ่งมั่นในความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้านในอุตสาหกรรมด้ายเย็บที่มีคุณภาพจะสร้างความเชื่อมั่นต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดี ดังปรัชญาที่ว่า "ความสำเร็จของลูกค้าคือหน้าที่หลักของเรา" ดังนั้นจากนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท จึงทำให้บริษัทต้องอาศัยปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนให้บริษัทเกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันจากการที่องค์กรเปิดทำมานานกว่า 25 ปี การเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรมนุษย์ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา การเข้าออกของพนักงานก็ยังคงเป็นปัญหาหลักที่บริษัทต้องเผชิญในภาวะณ์ปัจจุบัน โดยจากผลการสรุปการเข้าออกงานของพนักงานในปี 2562 ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน มีพนักงานลาออกถึง 25 คน ซึ่งส่วนมากเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สาเหตุอาจเกิดจากค่านิยม พฤติกรรมหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดอัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง (บริษัท เทคปอร์ตไทย จำกัด, 2562)

อย่างไรก็ตาม จากประเด็นปัญหาข้างต้นองค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรนั้น และสร้างให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปในระยะเวลานานหนึ่ง ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรนี้พนักงานจะเกิดความคิด ความปรารถนา และความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรต่อไป (นวลรัตน์ วรจิตติ, 2558) แต่การที่จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นั้น องค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่เป็นความรู้สึกที่พนักงานจะทำงานด้วยใจรักและปรารถนาจะทำงานในองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยไม่คิดที่จะปรับเปลี่ยนงานด้วยความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างตั้งใจ

(Lashari et al., 2016) พร้อมทั้งสร้างให้พนักงานเกิดความไว้วางใจที่เกิดจากการจัดการพฤติกรรมที่เป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรที่สร้างให้เกิดพฤติกรรมความเชื่อมั่นในที่หลากหลายรูปแบบ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2562) ซึ่งจะก่อให้เกิดการกระทำ การตัดสินใจ ความสามารถ ความเชื่อมั่น และความเชื่อใจไว้วางใจกันระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร หรือความรู้สึกมั่นใจในการสนับสนุนที่องค์กรมีให้ต่อพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน (Demir, 2011) และการมีส่วนร่วมในงานขององค์กรที่พนักงานพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินการ การร่วมตัดสินใจ การร่วมแก้ปัญหา และการร่วมติดตามและประเมินผลในด้านการปฏิบัติ (Shaheen & Farooqi, 2014) โดยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยความผูกพัน ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงานนี้ก็ถือเป็นปัจจัยที่จะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดการคงอยู่ในองค์กรและพร้อมที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่การคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยอาศัยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จะสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร และเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์สร้างให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่เหมาะสมเพื่อที่จะสามารถลดการสูญเสียพนักงานจากการลาออกได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความไว้วางใจที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) ความผูกพันต่อองค์กร (2) ความไว้วางใจ (3) การมีส่วนร่วมในงาน และ (4) การคงอยู่ของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานของบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 136 คน (บริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยการให้สุ่มค่านวนหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ซึ่งสถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ
- สมมติฐานที่ 2 (H2) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน
- สมมติฐานที่ 6 (H6) ความไว้วางใจเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 7 (H7) การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 8 (H8) การมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ของพนักงาน

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

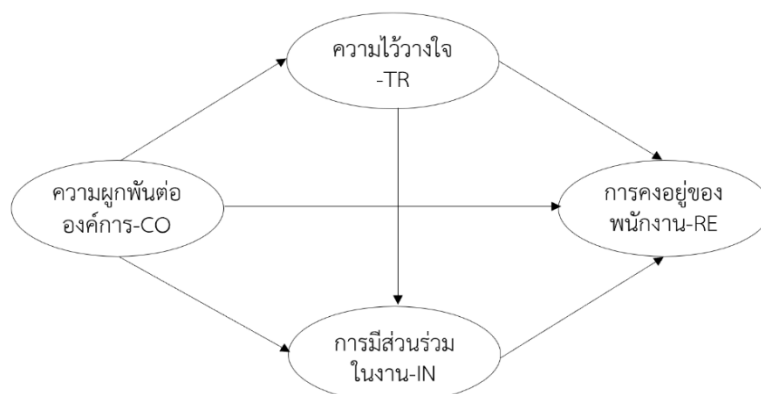
ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มเป้าหมายโดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยต่อผู้บริหาร สถานประกอบการต่อจากนั้นผู้วิจัยได้เข้าพบกลุ่มเป้าหมายก่อนการเก็บข้อมูลวิจัย โดยได้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยให้กลุ่มเป้าหมายทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้กลุ่มเป้าหมายทราบว่า ผลการวิจัยที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายจะถือเป็นความลับละไม่มีผลต่อการประเมินผลการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย โดยผลการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้นไม่เปิดเผยชื่อของกลุ่มเป้าหมาย และเสนอผลโดยภาพรวม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมที่จะสามารถลดค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการสูญเสียพนักงานจากการลาออกได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนากรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด โดยผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cohen (1999); IsfahaniB & Boustani (2014); Shukla, Srinivasan & Chaurasia (2013) และธัญนันท์ บุญอยู่ (2562) ซึ่งสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 136 คน (บริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ($\alpha=0.987$) ความไว้วางใจ ($\alpha=0.984$) การมีส่วนร่วมในงาน ($\alpha=0.925$) และการคงอยู่ของพนักงาน ($\alpha=0.942$)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานของบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2562 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มีอัตราตอบกลับร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ อนึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981) ดังนี้

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

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.00) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 36.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 49.00) มีระดับการศึกษานุปริญญา

หรือสูงกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 41.00) มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 36.00) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 44.00) และมีแผนงานอยู่ในฝ่ายโรงงาน (ร้อยละ 76.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปรและมาตรวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร	4.03	0.663	มาก
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างทุ่มเท	4.09	0.780	มาก
2. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.13	0.928	มาก
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำอย่างเต็มความสามารถ	3.88	0.891	มาก
4. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร	4.25	0.809	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน	4.29	0.782	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกดีต่อผู้บริหารในทุกระดับชั้นรวมทั้งผู้ร่วมงานขององค์กร	3.86	1.025	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น	3.93	0.891	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป เพื่อตอบแทนบุญคุณในสิ่งที่ท่านได้รับการช่วยเหลือจากองค์กร	3.85	1.009	มาก
9. ท่านเข้าใจถึงบทบาทของตนเอง ว่ามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.99	0.927	มาก
10. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.08	0.918	มาก
ความไว้วางใจ	3.58	0.840	มาก
1. ท่านเชื่อว่าองค์กรแห่งนี้ให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกฝ่ายงานอย่างทั่วทั้งองค์กร	3.57	1.094	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่าช่องทางการสื่อสารที่องค์กรจัดขึ้นสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้ทุกระดับ	3.48	1.096	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้จะทำสิ่งที่ดีที่สุดเพื่ออนาคตที่ดีของพนักงานทุกคน	3.72	0.965	มาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน (ต่อ)

ตัวแปรและมาตรวัด	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความไว้วางใจ	3.58	0.840	มาก
4. ท่านเชื่อว่ากระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรนี้มีคุณภาพที่ดี	3.56	0.868	มาก
5. ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้ห่วงอาทรต่อสวัสดิการของพนักงานอย่างมาก	3.45	1.067	ปานกลาง
6. ท่านเต็มใจที่จะรับความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.62	0.940	มาก
7. ท่านไว้วางใจในนโยบายขององค์กรที่สามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.64	0.927	มาก
การมีส่วนร่วมในงาน	3.77	0.764	มาก
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน	3.73	0.962	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมรับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.39	1.034	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.97	0.948	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสายงานเสมอ	3.89	0.886	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.952	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะทำให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป	3.58	0.997	มาก
7. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการงานรื่นเริงขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.895	มาก
การคงอยู่ของพนักงาน	3.79	0.792	มาก
1. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	3.93	0.856	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.54	1.068	มาก
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำอย่างเต็มความสามารถ	3.73	0.983	มาก
4. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานแห่งนี้ แม้ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง	3.79	0.868	มาก
5. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานแห่งนี้ แม้ว่าจะรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน	3.98	0.921	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัท เทคโนโลยีไทย จำกัด มีระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ปัจจัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.58, 3.77 และ 3.79 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663, 0.840, 0.764 และ 0.792 ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานจากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานได้ดังตารางที่ 2

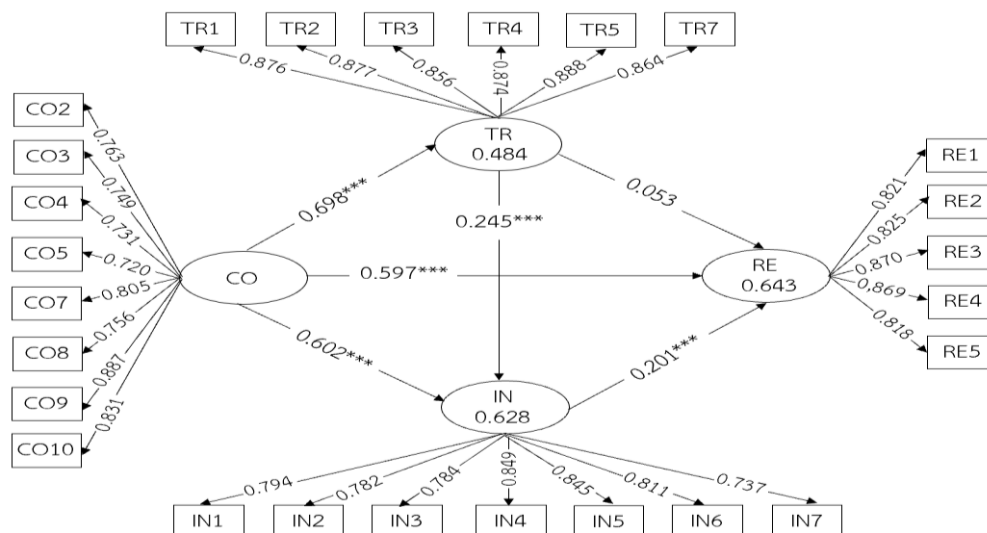
ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ	0.698***	13.316	สนับสนุน
H2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน	0.602***	7.417	สนับสนุน
H3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	0.597***	4.982	สนับสนุน
H4 ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	0.053	0.463	ไม่สนับสนุน
H5 ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน	0.245***	2.939	สนับสนุน
H7 การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	0.201**	2.040	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65) (** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96) (***) หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58)

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.698, 0.602 และ 0.597 ตามลำดับ (2) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.245 แต่ความไว้วางใจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.053 และ (3) การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.201

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การ (CO) ความผูกพันต่อองค์การ (CO) และการมีส่วนร่วมในงาน (IN) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) มีค่าเท่ากับ 0.597 และ 0.201 ตามลำดับ แต่ความไว้วางใจ (TR) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) มีค่าเท่ากับ 0.053 ส่วนความผูกพันต่อองค์การ (CO) และความไว้วางใจ (TR) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าเท่ากับ 0.158 และ 0.049 ตามลำดับ (2) ความผูกพันต่อองค์การ (CO) และความไว้วางใจ (TR) มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในงาน (IN) มีค่าเท่ากับ 0.602 และ 0.245 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การ (CO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าเท่ากับ 0.171 และ (3) ความผูกพันต่อองค์การ (CO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ (TR) มีค่าเท่ากับ 0.698 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	CO	TR	IN
การคงอยู่ของพนักงาน (RE)	0.643	DE	0.597	0.053	0.201
		IE	0.158	0.049	0.000
		TE	0.755	0.102	0.201
การมีส่วนร่วมในงาน (IN)	0.628	DE	0.602	0.245	N/A
		IE	0.171	0.000	N/A
		TE	0.773	0.245	N/A
ความไว้วางใจ (TR)	0.484	DE	0.698	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.698	0.000	N/A

หมายเหตุ: De = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect), N/A = ไม่ปรากฏ (Not Applicable)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบจะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 ความไว้วางใจเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน	0.086	0.107	-0.113	0.299
H8 การมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน	0.217	0.092	0.071	0.430

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง พบว่า (1) อิทธิพลของความไว้วางใจไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ -0.113 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.299 และ (2) อิทธิพลของการมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.071 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.430

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจการมีส่วนร่วมในงานและการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยบุคคลจะมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดด้วยความเต็มใจ มีความไว้วางใจต่อองค์กร จนเกิดแรงผลักดันที่จะอุทิศตนเองและมีส่วนร่วมในงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cohen (1999) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้เกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีต่อกัน โดยอาศัยความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่จะมาสนับสนุนให้เกิดการคงอยู่ในงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น (Shukla, Srinivasan & Chaurasia, 2013) นอกจากนี้การสร้างความผูกพันจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจและไว้วางใจที่จะทำงานให้องค์กร และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรและต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ (Lashari et al., 2016)

2. ความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากความไว้วางใจเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แม้ความไว้วางใจจะเป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเชื่อมั่น เชื่อถือ ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย จึงทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ต่างกันต่อองค์กร แต่พนักงานบางคนอาจไม่สามารถยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ จึงเป็นเหตุผลให้ความไว้วางใจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Isfahani & Boustani (2014) ที่ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่จะสามารถสร้างพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน และการธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กรให้ได้อย่างยั่งยืน และความไว้วางใจที่มีต่อความคาดหวังของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานและองค์กร เพื่อนำไปสู่ปัจจัยความน่าเชื่อถือที่จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานและการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น (Demir, 2011)

3. การมีส่วนร่วมในงาน จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความสำคัญ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินการ และการร่วมติดตามและประเมินผลในด้านการปฏิบัติที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรและมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Shukla, Srinivasan & Chaurasia (2013) ที่ว่า การมีส่วนร่วมในงานจะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในงานจะมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นก็จะก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่จะสามารถเป็นพลังให้เกิดการคงอยู่ในงานเพิ่มสูงขึ้นได้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมของพนักงานจึง

ถูกนำมาใช้กับองค์การ เพื่อที่จะดึงความสามารถของพนักงานออกมาได้อย่างเต็มที่ และเพิ่มความมุ่งมั่นของพนักงานต่อความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองโดยรวมขององค์การ)Kasaya & Munjuri, 2018)

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของการผูกพันต่อองค์การ พบว่า ผู้บริหารองค์การควรมุ่งเน้นสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจะเป็นแนวทางให้พนักงานทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่และจะคงอยู่ในองค์การต่อไป

2. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารองค์การจะต้องสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์การและหัวหน้างาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

3. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมในงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงของการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า ผู้บริหารองค์การควรมุ่งเน้นสร้างการมีส่วนร่วมในงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไป เพราะพนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเองในงาน นั้น ๆ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างการจัดการความรู้เป็นระบบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดนี้ไปศึกษาหรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะทางธุรกิจคล้ายคลึงกัน

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กรสรศักดิ์ เอนกศัทยพงศ์ และเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. *วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 9(2), 16-26

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 175-186.

นวลรัตน์ วรจิตติ. (2558). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- บริษัท เทคปอร์ตไทย จำกัด. (2562). *สรุปข้อมูลของบริษัท เทคปอร์ตไทย จำกัด ประจำปี 2562*. กรุงเทพฯ: บริษัท เทคปอร์ตไทย จำกัด.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอนก วัดแย้ม. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก <http://mpa2011.blogspot.com/2012/05/haman-resource-management.html>
- Cohen, A. (1999). Relationships among forms of commitment: an empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 283-308.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *An International Journal of Tourism and Hospitality Research, 22*(2), 204-221.
- Isfahani, A., & Boustani, H. (2014). Effects of talent management on employees retention: The mediate effect of organizational trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 3*(5), 114-128.
- Best, J. w. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Kasaya, M. A., & Munjuri, M. G. (2018). Effect of employee involvement on job performance in the medical research industry in Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management, 6*(5), 826-847.
- Lashari, M., Moazzam, A., Salman, Y., & Irfan, S. (2016). Impact of organizational trust on organizational justice and organizational commitment: A Case of University of Sargodha. *Journal for Research Scholars and Professionals, 53*(2), 170-194.
- Likert, R. (1932). A Technique for Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology, 140*, 5-55.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among employee motivation, employee commitment, job involvement, employee engagement: a case study of university of gujrat, pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, 5*(9), 12-18.
- Shukla, A., Srinivasan, R., & Chaurasia, S. (2013). Impact of workrelated attitudes on turnoverintention. *Indian Journal of Industrial Relations, 49*(1), 111-122.

