

**ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)***

**The relationships between organizational commitment and
organizational loyalty of the staffs Nongpho Ratchaburi Dairy
Cooperative Limited (Under The Royal Patronage)**

ชญธิภา แก้วแสง (Tuntipha Kaewsang)^{**}

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Phasunon)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาได้ดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยรวมอยู่ในระดับสูง

3.ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

* บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

This article aims for publishing academic knowledge

** นักศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
e-mail: kunnine_22@hotmail.com

*** รองศาสตราจารย์ ดร.คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor .Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The purpose of this research are 1) to study the level of the organizational commitment 2) to study the level of the of the loyalty organizational 3) to study the relationships between organizational commitment and loyalty to the organizational of the staffs Nongpho Ratchaburi Dairy Cooperative Limited (Under The Royal Patronage). This research instrument is the questionnaire in collecting data from 300 employees. The index of item-objective congruence (IOC) equals to 1.00 and found organizational commitment with reliability is 0.80 and the reliability organizational loyalty is 0.964. The statistics used to analyze data include Percentage, average, standard deviation and Pearson correlation analysis. Stipulating the statistical significance level at 0.05. The result showed that :

1. The level of the organization commitment of the staffs Nongpho Ratchaburi Dairy Cooperative Limited (Under The Royal Patronage), was generally high.
2. The level of the loyalty organizational of the staffs Nongpho Ratchaburi Dairy Cooperative Limited (Under The Royal Patronage), was generally high.
3. The relationships between organizational commitment and organizational loyalty is positively, was generally high. The relationship between high Statistically significant at 0.05.

Keyword : Organizational commitment, Organizational loyalty.

บทนำ

องค์กรมีรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มใจของบุคลากร ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่าเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ภัทราพรณ แซ่ตั้ง, 2558) องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงบุคลากรใดบุคลากรหนึ่ง แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรทั้งหมดในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรทั้งหมดเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์กร หากองค์กรใดต้องการที่จะเจริญเติบโตองค์กรนั้นจำเป็นต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปลุกฝังให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร (จันทนา เสียงเจริญ, 2554)

ดังนั้นองค์กรควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน การสร้างให้บุคลากรมีความผูกพัน

ต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงรวมถึงมีการดึงตัวบุคลากรที่มีประสบการณ์ความรู้และความสามารถที่ดีไปอยู่กับองค์กรอื่นโดยมีผลตอบแทนเข้ามาจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสถิติการทำงานของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า สถิติบุคลากรประจำปี 2557 มีจำนวน 1,017 คน และสถิติบุคลากรประจำปี 2558 มีจำนวน 945 คน จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นถึงจำนวนบุคลากรน้อยลงทุกปี ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพว่าอยู่ในระดับใด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสหกรณ์โคนมหนองโพ เพื่อให้สหกรณ์โคนมหนองโพนำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารแก้ไขปรับปรุงให้บุคลากรคงอยู่กับสหกรณ์โคนมหนองโพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานมากขึ้นนำไปใช้ในการพัฒนาสหกรณ์โคนมหนองโพและเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเป็นแนวทางสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร (สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
2. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 942 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพ และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 ตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และด้านการรับรู้

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผ่านการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. ขอบเขตทางด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

5. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ สหกรณ์โคนมหนองโพสามารถนำไปปรับใช้แนวทางการบริหารให้อำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสหกรณ์ต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้ สหกรณ์โคนมหนองโพจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้บุคลากรมีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

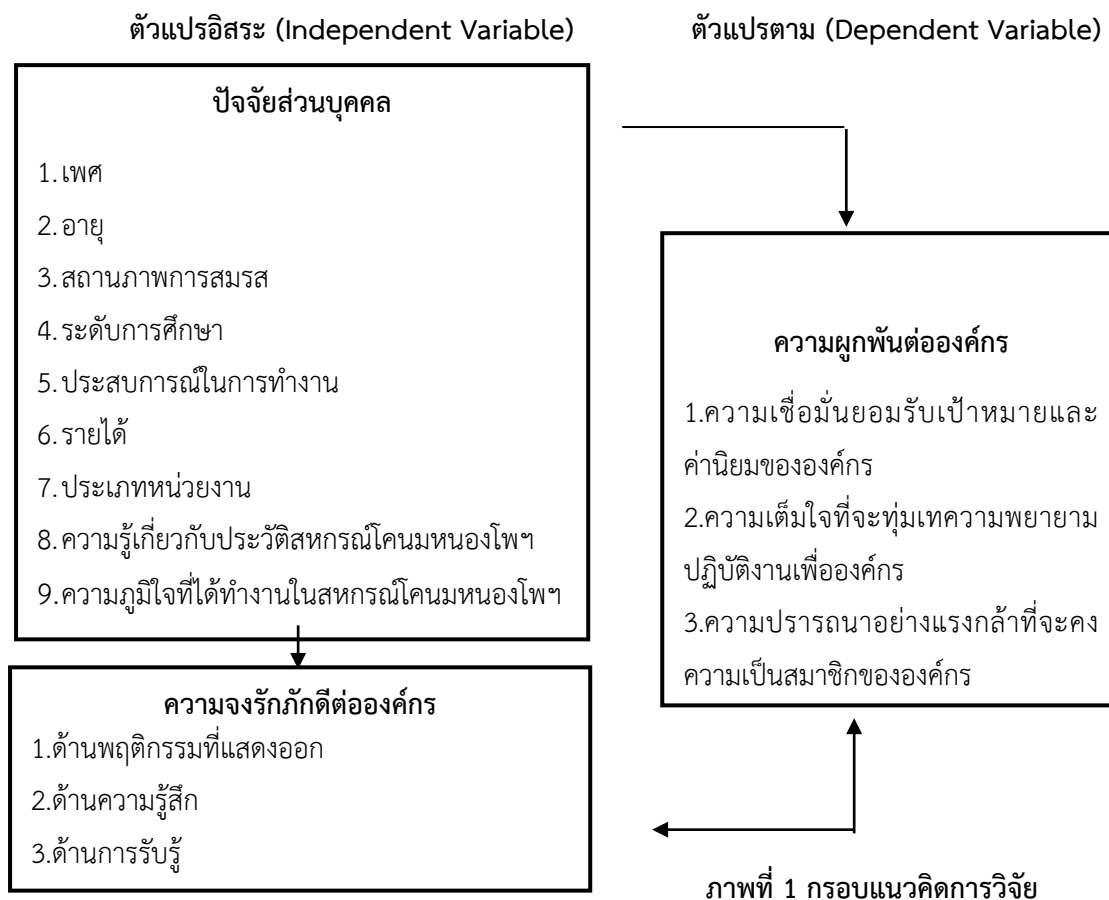
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์กับผู้บริหารสหกรณ์หนองโพฯ ผลการรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันและแนวทางสร้างความจงรักภักดี

สมมติฐานการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ด้านความผูกพันต่อองค์กรประยุกต์ใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ (Mowday Porter and Steers, 1991) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรประยุกต์ใช้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ (Hoy&Ree, 1974)



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์คอนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษาแนวคิดความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพราะผลที่ได้จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้บุคคลยินดีที่จะอุทิศร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีด้านการคงอยู่ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีปัจจัยที่ส่งผล 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร 2 ประเภท คือ ความผูกพันทางด้านการพฤติกรรม และความผูกพันทางด้านทัศนคติ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ (Mowday Porter and Steers, 1991) ประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเป็นเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (วิลาสินี เจนวนิชสถาพร, 2556)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลากรที่มีความเต็มใจและมีความอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจและมีความสนับสุนนองค์กรต่อสู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดความจงรักภักดี 3 ด้านของ(Hoy&Ree, 1974) คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรได้เปรียบคู่แข่งชั้น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานสูง (เชมกร เข็มน้อย, 2554)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิศาชล เรืองชู (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-34 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุการทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 6 ปี พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมากพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยที่ปฏิบัติงานสาขาในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติคุณ (2550) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านกระบวนการจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความจงรักภักดีในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านกระบวนการโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไป

ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ การยอมรับเป้าหมายของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และการคงไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งลักษณะงาน และประสบการณ์ ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้แบ่งหัวข้อหลักออกมาเป็น 2 เรื่อง ได้แก่ อิทธิพลต่อความผูกพัน และคุณภาพชีวิตของความจงรักภักดี โดยอิทธิพลต่อความผูกพัน ทำให้ทราบว่า ความผูกพันมีผลต่อองค์กร ยิ่งบุคลากรมีความผูกพันองค์กรมากจะส่งผลให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น ส่วนเรื่องคุณภาพชีวิตของความจงรักภักดี ทำให้ทราบว่า บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความร่วมมือที่จะพัฒนาองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวที่ได้นำเสนอผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี ในแบบสอบถามในหัวข้อความผูกพันและความจงรักภักดี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitation Research) โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 942 คน (สหกรณ์โคนมหนองโพฯ, 2558) ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่าง 284 ตัวอย่างและในงานวิจัยได้ปรับเป็นจำนวนเต็ม 300 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 5 ข้อ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 5 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 5 ข้อ ด้านความรู้สึกรัก 5 ข้อ และด้านการรับรู้ 5 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด

3. วิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรจำนวน 300 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้นำมาเสนอผลการศึกษา อธิบายข้อมูลโดยแสดงค่าของข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพฯ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย ภาพรวมและรายด้าน

3. วิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย ภาพรวมและรายด้าน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) จำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.70 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.30 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.70 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 คิดเป็นร้อยละ 36 ประเภทหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายผลิต รองลงมาฝ่ายบริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 15.00 บุคลากรส่วนใหญ่

มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์โคนมหนองโพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.30 บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.00 และบุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับน้อย รองลงมาในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.70 และ 30.30 ตามลำดับ

2.ความผูกพันต่อองค์กร

ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ใน พระบรมราชูปถัมภ์) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.02	0.48	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.10	0.51	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.09	0.54	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	4.07	0.46	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงจำนวนทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีดังนี้ 1.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านอยู่ในระดับสูง 2.ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับสหกรณ์โคนมหนองโพ แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่าอยู่ในระดับสูง 3.ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง 4.ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 5.ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีดังนี้ 1.ท่านมีความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคงกับการทำงานอยู่ในระดับสูง 2.ท่านจะปฏิบัติงานจนท่านเกษียณอายุอยู่ในระดับสูง 3.หากท่านเกษียณอายุท่านยินดีจะสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรมผู้เกษียณอายุตามที่สหกรณ์โคนมหนองโพจัดตั้งขึ้นอยู่ในระดับสูง 4.เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านมีความรู้สึกรักสหกรณ์โคนมหนองโพและมีความผูกพันกับสหกรณ์โคนมหนองโพนี้มากขึ้น 5.ท่านไม่คิดจะ

เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่าท่านมีโอกาสก็ตามอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่น้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีดังนี้ 1.ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 2.ท่านพบว่าค่านิยมของสหกรณ์โคนมหนองโพและของท่านมีความคล้ายคลึงกันอยู่ในระดับสูง 3.ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 4.ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของสหกรณ์โคนมหนองโพเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรอยู่ในระดับสูง 5.ท่านมักพูดถึงคุณภาพความดีของสหกรณ์โคนมหนองโพของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่ในระดับสูง

3.ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ปัจจัยความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
พฤติกรรมที่แสดงออก	4.00	0.60	สูง
ความรู้สึกรัก	4.02	0.61	สูง
ด้านรับรู้	4.00	0.52	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.00	0.54	สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพ ราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงจำนวนทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ปัจจัยที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรัก โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านความรู้สึกรัก มีดังนี้ 1.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 2.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสหกรณ์โคนมหนองโพเท่าเทียมกับคนอื่นอยู่ในระดับสูง 4.ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 5.ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับสหกรณ์โคนมหนองโพนี้ที่อยู่ในระดับสูงรองลงมาคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีดังนี้ 1.ท่านไม่คิดมองหางานใหม่ในสหกรณ์อื่นอยู่ในระดับสูง 2.ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง 3.ท่านรักษาผลประโยชน์ของสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 4.ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้นจะเป็นใครก็ตามอยู่ในระดับสูง 5.ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานใน

สหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่น้อยที่สุด คือด้านรับรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ผลรายละเอียดประเด็นย่อยในด้านรับรู้ มีดังนี้ 1.ท่านมีความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพอยู่ในระดับสูง 2.ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติกับท่านเสมออยู่ในระดับสูง 3.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดการระบบที่ดีอยู่ในระดับสูง 4.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและยินดีกับท่านเสมออยู่ในระดับสูง 5.ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านสม่ำเสมออยู่ในระดับสูง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) แสดงดังตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความจงรักภักดี		
	พฤติกรรมที่แสดงออก	ความรู้สึกลึก	รับรู้
ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.639*	0.695*	0.733*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.755*	0.727*	0.739*
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.756*	0.746*	0.732*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ตารางที่ 1.3 โดยเรียงจากระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย รายละเอียดแสดงตามข้อ 4.1-4.9 ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.756

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.746

4.4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านรับรู้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.739

4.5 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านรับรู้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733

4.6 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรรับรู้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.732

4.7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727

4.8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.695

4.9 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถกระทำได้โดยรักษาผลประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึงงานวิจัยที่กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบโทศักดิ์สิทธิ์ คาริ่งษ์ (2548) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก กล่าวว่า ค่านิยมขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เพราะส่งผลให้เกิดความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนร่วม

2. ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึก เมื่อบุคลากรเกิดความภูมิใจต่อองค์กรที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จนเกิดความจงรักภักดีต่อสหกรณ์โคนมหนองโพฯ และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรให้

บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อสหกรณ์โคนมหนองโพเท่าเทียมกับคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กล่าวว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกที่พนักงานมีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันใดต่อองค์กร ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรอาจจะไม่ค่อยพูดถึงคุณงามความดีของสหกรณ์โคนมหนองโพของผู้อื่นฟัง ดังนั้น องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากผู้บริหารและจากองค์กรว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร ให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด และการวางแผนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรอาจจะยังเต็มใจที่จะตั้งใจใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จของสหกรณ์โคนมหนองโพ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารและองค์กรให้ความใส่ใจในตัวบุคลากรจริงๆ ไม่ใช่แค่จ้างมาทำงาน รวมถึงเมื่อบุคลากรมีความตั้งใจใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีและจงรักภักดีต่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กร หากบุคลากรมีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ และไม่เกิดความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กร องค์กรควรมีมาตรการการปรับทัศนคติของบุคลากรอาจกระทำได้โดย การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กรพร้อมสร้างสวัสดิการสิทธิประโยชน์เพื่อโน้มน้าวคงรักษาสมาชิกขององค์กรไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรลักษณะงาน ในเรื่องการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ มั่งนัย.(2553). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย :

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัย

การอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการ

จัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เชมกร เข็มน้อย. (2554). “ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริหารที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า

ธนาคารออมสินในสังกัดเขตสมุทรสาคร.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

ประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จันทนา เสี่ยงเจริญ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด

(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิศาชล เรืองชู. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงาน

ธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาติ บัวเป็ง.(2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์

ประเทศไทย จำกัด.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัย

ศิลปากร

เพ็ญนิภา แสงขึ้น. (2545). “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. (2558). “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร

สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2558)

รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล. (2550). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.” ปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการ

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย.”

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1

(มกราคม-เมษายน:571-585)

สหกรณ์โคนมหนองโพ.(2558). “ประวัติสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์).”

สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558, <http://www.nongpho.com/index.php>.

สืบทอดศักดิ์สิทธิ์ คาวีวงศ์. (2548). “การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหารใน
กองบัญชาการกองทัพก.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.