

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป จำนวน 456 คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บรรทัดฐานทางสังคม และโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าที (t test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) หากพบที่มีความแตกต่างกันจะนำไปทำการทดสอบหาค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บรรทัดฐานทางสังคม และโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรู๊ป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บรรทัดฐานทางสังคม และโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด

2. พนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรู๊ป ที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุเกินกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี ส่วนรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาเดินทางมาทำงานที่ต่างกันพบว่าผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูง ปัจจัยด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับค่อนข้างต่ำ

In this survey research thesis, the researcher investigates the organizational commitment of selected employees employed at Jasmine Group companies.

The sample population consisted of 456 employees employed at Jasmine Group companies. As an instrument of research to collect data, the researcher used a questionnaire regarding factors affecting organizational commitment. These factors were demographical characteristics, work characteristics, work experience, social standards opportunities for advancement, and organizational commitment.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, frequency, mean and standard deviation. Employing the *t* test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques, the researcher compared differences in demographical characteristics with organizational commitment. In cases in which paired differences were found at a statistically significant level, the researcher deployed Scheffé's post hoc comparison method. Finally, using Pearson's product moment correlation coefficient, the researcher examined the relationships between organizational commitment and the factors of work characteristics, work experience, social standards, and opportunities for advancement.

Findings are as follows:

1. The employees under study exhibited a high level of organizational commitment. Furthermore, commitment vis-à-vis the aspects of work characteristics, work experience, social standards, and opportunities for advancement were found to be at a high level.

2. The male employees under study exhibited a higher level of organizational commitment than their female counterparts. Employees older than forty years of age displayed a higher level of organizational commitment than those younger than forty. Married employees evinced a higher level of organizational commitment than those who were single.

In respect to educational level, employees who were holders of a bachelor's degree manifested a higher level of commitment than those whose educational level was higher than that of a bachelor's degree. Employees

whose educational level was higher than that of a bachelor's degree exhibited a lower level of commitment than those who were holders of a bachelor's degree. However, those who were holders of a bachelor's degree evinced a lower level of organizational commitment than those whose level of education was lower than that of the holders of a bachelor's degree.

Employees whose period of employment was greater than ten years exhibited a higher level of organizational commitment than those whose period of employment was between five and ten years. Differences in monthly income and the time spent in traveling to work did not parallel concomitant differences in organizational commitment.

3. The factors affecting organizational commitment were determined to be positively correlated with organizational commitment. The factor of work experience was found to be correlated with employee organizational commitment at a high level. The factors of opportunities for advancement and social standards were ascertained to be correlated with employee organizational commitment at a moderate level. Finally, the factor of work characteristics was found to be correlated with employee organizational commitment at a rather low level.