

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ที่มีต่อองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือพนักงานประจำของบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานที่สาขาเดอะมอลล์รามคำแหง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 800 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 266 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Average) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test , F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-26 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-2 ปี
2. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน และ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่น

และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้พนักงานปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี และควรมีนโยบายในการหมุนเวียน สับเปลี่ยน การปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร และควรมีมาตรการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมสามารถเติบโตในตำแหน่งได้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของเขา เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. องค์กรควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เงินเดือน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงาน ตลอดจนอุปกรณ์สำนักงานควรมีให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบเทคโนโลยี

The purpose of the study was twofold :

1. To find out the degree of organizational commitment of the employees working for the Mall Group Co., Ltd., at Ramkamhaeng Branch;
2. To identify the factors related to their organizational commitment.

A questionnaire was employed to collect the data from 266 out of 800 regular employees working at the Ramkamhaeng branch of the Mall Group Co., Ltd. These samples were purposively selected. The data were analyzed by the SPSS program. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to describe the information, while t-test, F-test and Pearson's correlation were used to test the hypotheses.

The findings were summed up as follows:

1. Most of the respondents were female, aged 21-26, and had a Bachelor's degree. Most were single and worked at the Ramkamhaeng branch for 1-2 years.
2. Overall, their organizational commitment was moderate. When the individual dimensions were considered, devotion to work and pride of being part of the organization got a rather high mean, while confidence in and acceptance of the organizational goal, feeling that one was important to the organization and a desire to retain the membership of the organization were all found to be moderate.
3. The factors affecting their organizational commitment were sex, age, marital educational level, and period of work in the organization.

4. The factors positively related to their sense of belonging to the organization were an opportunity to apply the knowledge in work, team-working, career advancement, understanding of work process, autonomy, an opportunity to participate in management, and relationship with the superior and colleagues.

Recommendations

1. The company should put the right man on the right job. It should have a policy to rotate the employees to different jobs so that they would have a chance to learn work in other sections in the organization. There should also be some measures to boost the employees' work morale so that they would feel enthusiastic to work, thus increasing the organizational productivity.

2. The company should encourage the employees of further their studies or attend training courses to upgrade their work skills. There should be fair promotion criteria so that employees could move up their career path. The superior should give an opportunity for the subordinates to use their ability to the full extent. He or she should be confident in their ability. All the employees should be allowed to express their opinions freely and to give some suggestions on how to improve work.

3. The company should increase the social welfare for its employees as well as salary and bonus, health care fee and low-interest loans. Office supplies and facilities should be adequate and modern technology should be brought to use.