

ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทที่ดับเบิลยูเอเอ็นจีเนียริง จำกัด
Emotional Quotient and Organization Commitment
of Employees : A Case Study in TWA Engineering Co., Ltd.

4

วันที่รับบทความ : 1 มีนาคม 2562
Received: March 1, 2019

วันที่แก้ไขบทความ : 1 เมษายน 2562
Revised: April 1, 2019

วันที่ตอบรับบทความ : 23 พฤษภาคม 2562
Accepted: May 23, 2019

กิม พรประเสริฐ¹
ยุทธณรงค์ จงจันทร์²
อมรรัตน์ พรประเสริฐ³

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทที่ดับเบิลยูเอเอ็นจีเนียริง จำกัด กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทที่ดับเบิลยูเอเอ็นจีเนียริง จำกัด จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์จากแผนผังการกระจาย ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความดี ความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการใช้ความพยายามเต็มความสามารถ พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับความสัมพันธ์ 0.5789 โดยมีลักษณะความสัมพันธ์คือ ความผูกพันองค์กร = $0.6552 \times$ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ + 0.847

คำสำคัญ : ความฉลาดทางอารมณ์ ความผูกพันองค์กร

¹ อาจารย์ประจำสาขาการจัดการโลจิสติกส์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Corresponding author, E-mail: peema2000@yahoo.com

² อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

³ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



Abstract

The purposes of this research were to study the personal factors affecting organization commitment and the relationship between the emotional quotient and organization commitment of employees: a case study in TWA Engineering co., ltd. The sample were 100 employees in TWA Engineering co., ltd. The statistics used for analysis were descriptive statistics including: percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including: T – test and correlation analysis from the scatter diagram. The results found that the emotional quotient, as a whole, was at the moderate level by with goodness aspect gained the highest mean and the organization commitment, as a whole, was at the moderate level by full exertion aspect gained the highest mean. The employees with different ages, monthly incomes and working experience had different level of organization commitment with statistical significance at the 0.05 level. The level of emotional quotient and organization commitment entirely was positive correlation at the level of 0.5789 by having correlation of organization commitment = 0.6552* and level of emotional quotient + 0.847.

Keywords : Emotional Quotient, Organization Commitment

บทนำ

มนุษย์มีการจัดตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการ เรียกว่าองค์การ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือความผูกพันขององค์การของพนักงาน (รัชนี ตรีสุทธีวงษา, 2552) ความผูกพันขององค์การมีผลต่อพนักงานในด้านความสุขในงาน เจตคติที่ดี ความเสียสละ และความร่วมมือในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด (Browder, 1993) และเมื่อองค์การประสบผลสำเร็จ ก็จะตอบสนองความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ กลับมายังพนักงาน ดังนั้นความผูกพันขององค์การจึงเป็นแนวคิดที่ใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Organ and Bateman, 1991) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดด้านความผูกพันขององค์การไว้ว่า ความผูกพันขององค์การถือว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความภูมิใจ ความสุข ในการปฏิบัติงานขององค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (รุ่งโรจน์ อรรถานิธ, 2554) ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ Steers (1977) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันขององค์การว่าเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การใน 3 มุมมอง คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ และความ



ต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพองค์กร นอกจากนี้อีก 20 ปีต่อมา Steers (1997) ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก ดังนั้นความผูกพันขององค์กร จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศชี้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้เป็นอย่างดี (Wright and Noe, 1996)

อย่างไรก็ตามความผูกพันขององค์กรของพนักงานนั้นมีที่มาอยู่ด้วยกันหลายแนวทาง เริ่มจากสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่องค์การมีต่อพนักงาน จนถึงพฤติกรรมทางจิตวิทยาของตัวพนักงานเองก็จัดได้ว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Casio, 2003) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบันว่าสามารถประเมินความสามารถทางการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยกรมสุขภาพจิตได้ให้คำนิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึงความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ เก่ง ดี และมีความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2544) และผลการวิจัยยังพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อความสามารถในการทำงานมากกว่าความฉลาดทางสติปัญญาถึงสองเท่า (Goleman, 1998) มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับผลจากความฉลาดทางอารมณ์ อาทิเช่น เปรมปรีดี หมูวิเศษ (2551) ได้กล่าวว่าความฉลาดทางอารมณ์ จะส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต เพราะความฉลาดทางอารมณ์นั้น แฝงมาด้วยความสามารถที่จะใช้ชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อีกท่านหนึ่งคือนิตยา วิเศษยา (2551) ได้พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำซึ่งส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และผลการวิจัยยังพบว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะมีความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันขององค์กรมากขึ้น ผลงานวิจัยของ พิทยา โกคา (2552) พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ด้านการนึกคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ตนได้รับจากองค์การในแง่บวก จึงมักรับรู้ว่าการนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายเมื่อได้รับบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงตอบสนองโดยทำพฤติกรรมตามความเหมาะสม เพื่อเป้าหมายของพนักงานที่รับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การ จนเกิดความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและเกิดความผูกพันขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่า และพรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมความผูกพันขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันขององค์กรเป็นประเด็นเชิงบวกซึ่งไม่สามารถกำหนดให้เป็นหน้าที่ได้ แต่หากมีอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของพนักงานแล้ว จะส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่น่าจะนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันขององค์กรของพนักงาน โดยมีกรณีศึกษาคือ บริษัท ที ดับเบิ้ลยู เอ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายวางแผนการพัฒนาคุณลักษณะของพนักงานอีกทางหนึ่ง



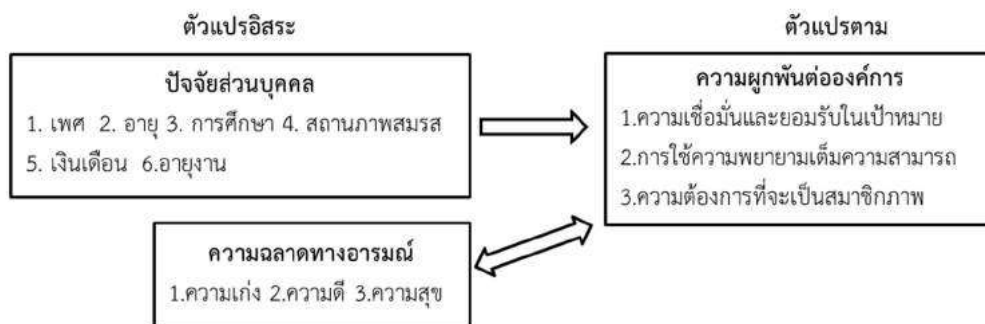
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์การของพนักงาน

สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มีสมมติฐาน 2 ข้อ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
 2. ความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวก
- ดังกรอบแนวคิดในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ที่ ดับเบิลยู เอ เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 129 คน (ณ เดือนธันวาคม 2560) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 100 คน จากการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากจากรายชื่อพนักงาน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 3 เป็นคำถามระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยแบบสอบถามได้ทดสอบความเชื่อมั่นใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.920



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการทดสอบค่า t
4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้หลักการ Sample Regression และแสดงผลโดยใช้แผนภาพการกระจาย

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 73 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 55 มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 70 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64 มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 60 และ ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 57

ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเก่ง	2.91	0.76	ปานกลาง
ความดี	3.84	0.64	มาก
ความสุข	3.14	0.84	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.30	0.75	ปานกลาง

ผลการศึกษาในระดับความฉลาดทางอารมณ์พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในด้านความดีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเคารพกฎของสังคม รองลงมาคือ การเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การกล้ายอมรับผิดมากกว่าโทษผู้อื่น และการยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ ตามลำดับ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสุขเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสามารถในการผ่อนคลายตนเองได้ รองลงมาคือ การปรับตัวได้เมื่อต้องอยู่ในกฎระเบียบที่ไม่เคยชิน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การเข้าใจในความขัดแย้ง และ ความเชื่อมั่นในผลงานที่ตนเองทำ ตามลำดับ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ด้านความเก่งเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความอดทนในการเริ่มทำ



สิ่งหนึ่งสิ่งใดจนสำเร็จ รองลงมาคือ การรู้จักแข็งของตนว่าทนแรงแรงเรื่องอะไร ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสำเร็จราบรื่น และ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย	2.98	0.69	ปานกลาง
การใช้ความพยายามเต็ม	3.17	0.58	ปานกลาง
ความสามารถ			
ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพ	2.88	0.77	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.01	0.68	ปานกลาง

ผลการศึกษาในระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในด้านความการใช้ความพยายามเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตั้งใจทำงานยิ่งขึ้นเมื่อพบอุปสรรค รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความเต็มใจในการนำงานกลับไปทำที่บ้าน และ ความทุ่มเทในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ตามลำดับ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นว่าบริษัทสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันได้ รองลงมาคือ ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานสอดคล้องกับระบบการทำงานของบริษัท ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท และ ความภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท ตามลำดับ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องในการเข้าทำงานที่บริษัท รองลงมาคือ การไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำที่บริษัทอื่น ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแสวงหาความรู้จากบริษัทสำหรับประกอบอาชีพส่วนตัวในอนาคต และ ความตั้งใจที่จะทำงานที่บริษัทจนกระทั่งเกษียณอายุ ตามลำดับ



ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่ามีผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เพศ	ชาย	73	3.03	0.46	1.14	0.307
	หญิง	27	2.95	0.54	5	
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	55	2.86	0.49	2.19	0.028*
	30 ปีขึ้นไป	45	3.19	0.57	5	
	ต่ำกว่า ป.ตรี	70	3.04	0.47	0.70	0.517
การศึกษา	ป.ตรีขึ้นไป	30	2.94	0.53	5	
	โสด	64	2.96	0.52	0.69	0.525
	สมรส/หม้าย	36	3.09	0.54	6	
เงินเดือน	ต่ำกว่า 20,000 บ.	60	2.91	0.66	2.17	0.040*
	20,000 บ. ขึ้นไป	40	3.17	0.62	4	
อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	57	2.89	0.60	2.26	0.038*
	5 ปี ขึ้นไป	43	3.17	0.57	2	

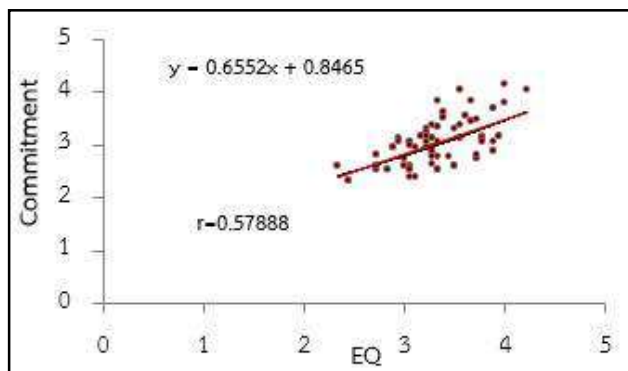
จากตารางจะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีค่า $t = 1.145, 0.705$ และ 0.696 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีค่า Sig. = 0.307, 0.517 และ 0.525 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า คำนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ เงินเดือน และ อายุงาน พบว่ามีค่า $t = 2.195, 2.174$ และ 2.262 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า Sig. พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีค่า Sig. = 0.028, 0.040 และ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า คำนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน และสรุปได้ว่า พนักงานที่มี อายุ เงินเดือน และ อายุงานต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความ



ผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีเงินเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และ พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปี ขึ้นไปขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที่ ดับเบิลยู เอ เอ็นจีเนียริง จำกัด โดยรวม ดังแสดงผลจากแผนภาพการกระจายในรูปที่ 2



รูปที่ 2 แผนภาพการกระจายความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งแสดงผลด้วยแผนภาพการกระจายรูปที่ 2 จะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับความสัมพันธ์ $r = 0.5789$ ($r^2 = 0.335$) โดยมีความสัมพันธ์ตรงสมการเส้นตรง $y = 0.655x + 0.847$ หรือ ความผูกพันต่อองค์การ = $0.6552 \times$ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ + 0.847

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ที่พบว่าพนักงานบรรษัทบริหารสถาบันการเงินอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของเครือวัลย์ ดาวจร (2549) ที่พบว่าพนักงานของบริษัทมหาชนแห่งหนึ่ง อายุของพนักงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้น เข้าใจและสามารถปรับตัวกับนโยบาย เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น และความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดลง และยังมีอายุเพิ่มมากขึ้น โอกาสเลื่อนงานจะลดน้อยลง จึงทำให้พนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่อยังต้องการคงสถานภาพพนักงานบริษัทไว้ต่อไป นอกจากนี้ Casio. W.F. (2003) ยังได้กล่าวไว้ว่า ทักษะคติของความผูกพันต่อองค์การถูกกำหนดโดยกลุ่มของ



ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในภายนอก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือน ของพนักงานที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีอายุงานมากและมีเงินเดือนสูงขึ้นจึงไม่อยากจะเปลี่ยนงานในขณะที่บุคลากรที่มีอายุน้อย และ เงินเดือนน้อยกว่าย่อมต้องการแสวงหารายได้และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น ดังที่ ภัทรพร ชื่นภรณ์ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งต้องการตำแหน่งหน้าที่และมีความต้องการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า อายุงานของพนักงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของเครือวัลย์ ดาวจร (2549) ที่พบว่าอายุงานของพนักงานที่ต่างกันมีระดับความต้องการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งอายุงานของพนักงานที่ต่างกันมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการอายุงานมากมีเข้าใจในองค์ประกอบในการทำงาน เช่น ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทน มากกว่าผู้ที่มีการอายุงานน้อย จึงทำให้อายุงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับการวิจัยของ นิตยา วิเศษยา (2551) ซึ่งพบว่าผู้ที่มีการประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นจะมีความฉลาดทางอารมณ์และความผูกพันองค์กรมากขึ้น และยังมีผลในทิศทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของพิทยา โภคา (2552) ซึ่งพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อการจัดการความสัมพันธ์ด้านการนึกคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนเกิดความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่า และยังสอดคล้องกับ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ซึ่งได้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมความผูกพันองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นแสดงว่าระบบการบริการทรัพยากรบุคคลในองค์กรกรณีศึกษา ยังไม่เอื้ออำนวยในประเด็นด้านนี้ ดังนั้นเพื่อการส่งเสริมประเด็นความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมเสริมแรงจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละด้าน
2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรไม่มากนัก ดังนั้นบริษัทควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ



เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การสื่อสารละเอียดเรื่องนโยบาย ลงไปในทุกระดับของพนักงาน และมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้พนักงานได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป เพื่อเป็นจุดร่วมแห่งความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงาน และองค์กร นอกจากนี้บริษัทควรส่งเสริมองค์ประกอบในการทำงานเช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในภายภาคหน้า

3. พนักงานที่มีอายุ เงินเดือน และอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจัดองค์ประกอบในการทำงานในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การไปในทิศทางเดียวกัน

4. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้นเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การให้ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

5. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์การ ความต้องการในการปฏิบัติงาน ฯลฯ เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2544). **แผนพัฒนาสุขภาพจิตในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- เครือวัลย์ ดาวยจร. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา วิเศษยา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- เปรมปรีดิ์ หมูวิเศษ. (2551). การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (รายงานการวิจัย). ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรพร ชื่นภรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัทค้าปลีกข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชณี ตรีสุทธีวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). Employee Engagement: การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Browder, R. (1993). *Social psychology*. New York: Free Press.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior* (4 th ed.). Homewood: Irwin.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R. M. (1997). *Organizational Effectiveness: A Behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Wright, P.M. and Noe, R.A. (1996). *Management of Organizations*. Chicago: Irwin.
- Krejcie, R.V., Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.
- Casio. W.F. (2003). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hikk.