

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ณภัทร ท้วมเกร็ด¹

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด 2) ศึกษา การยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด 3) ศึกษาความผูกพันต่อ องค์การ ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด 4) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาการ เปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานบริษัท ที.ซี. ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 223 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ Independent simple T-test, One-Way ANOVA และการ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ด้าน โครงสร้างและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร ตามลำดับ 2) การยอมรับเทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน ด้านการนำมาใช้งานจริง ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความง่ายในการใช้งาน ตามลำดับ 3) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจิตใจ ตามลำดับ 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน ระดับตำแหน่งและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและ 5) ด้านวัฒนธรรม ด้านการนำมาใช้งานจริง ด้านความตั้งใจที่จะใช้ และด้านการนำมาใช้งานจริง ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงองค์กร, การยอมรับเทคโนโลยี, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aimed at research were to 1) study the organizational changes of T.C. PHARMACEUTICAL INDUSTRIES CO., LTD. according to opinions of company's employees, 2) study the technology acceptance of company's employees 3) study the organizational commitment of company's employees 4) compare the organizational commitment of company's employees and 5) study the organizational changes and the technology acceptance that affected to organizational commitment of company's employees. The sample group used in the research was 223 company's employees of T.C. Pharmaceutical Industry Co., Ltd. The statistics to analyze data in this research was descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics, T-Test, One-Way ANOVA and multiple regression.

The result found that the organizational changes was in highest level overall, when considering each aspect, it was found that 1) the cultural aspect had the highest average, followed by the work characteristics aspect, the technology, the structure and the lowest average aspect was the personnel respectively, 2) overall technology acceptance was at the highest level, when considering each aspect, it was found that the intention to use, followed by attitude toward using, actual use, perceived usefulness and the least average was the perceived ease of use respectively 3) overall organizational commitment was at the highest level, when considering each aspect, it was found the norm aspect had the highest average, followed by persistence and the least average was the psychological aspect respectively 4) employees with gender, age, status, educational level, monthly income, different levels of position and working lifetime had the same overall organizational commitment and 5) actual use aspect, intention to use aspect and perceived usefulness aspect affected to the organizational commitment of company's employees of T.C. Pharmaceutical Industry Co., Ltd.

Keywords: Organizational Changes, Technology Acceptance, Organizational Commitment

บทนำ

สภาวะการณ์โลกในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอด รวมถึงสามารถแข่งขันเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป อย่างไรก็ตาม ปฏิเสธไม่ได้ว่าการบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการให้ความสำคัญกับความผูกพันของพนักงานเป็นหลักของโครงสร้างองค์การ (Decotis & Summers, 1987) โดยความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (Buchanan, 1974) ดังนั้น การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์การยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์อย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และคงความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้ (Emin, Pemin, & Guéraud, 2009)

บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด หรือกลุ่มธุรกิจ TCP มาจาก ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล (T.C. Pharmaceutical) ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาดั้งเดิม ก่อตั้งขึ้นโดยคุณเจลิยวเมื่อปี พ.ศ. 2499 โดยสินค้าแรกที่ผลิตและจำหน่ายคือ ยาปฏิชีวนะ ชื่อว่า ทีซี-มายซิน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในยุคนั้น โดยกลุ่มธุรกิจ TCP ในรุ่นทายาทของคุณเจลิยวรุ่นปัจจุบัน ได้กำหนดเป้าหมายขององค์การเพื่อสานต่อเจตนารมณ์การดำเนินธุรกิจ โดยใช้วิธีรวมศูนย์ คือการให้แบรนด์สินค้าและธุรกิจต่าง ๆ รวมกัน และเข้ามาอยู่ในกลุ่มเดียวกันทั้งหมด จากนั้นก็จะใช้วิธีการที่พนักงานร่วมมือกันในทุกภาคส่วนของธุรกิจ ซึ่งองค์การตระหนักว่าการเติบโตขององค์การจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบการทำงาน โดยมีแนวคิดการเสริมสร้างพนักงานให้ตอบโจทย์การทำงานในอนาคต องค์การจึงได้ออกแบบการทำงานใหม่ ที่มุ่งเน้นให้พนักงานได้ใช้เทคโนโลยีเข้ามา ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับกระบวนการทำงาน (tcp.com) อย่างไรก็ตาม บริษัทเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่ช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจ และปรับตัวให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์การ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการจัดการอย่างดีจะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีความพร้อมที่จะแข่งขันได้ตลอดเวลา

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ว่าองค์การที่ต้องการอยู่รอดในยุคปัจจุบันนั้นต้องปรับตัว แต่อย่างไรก็ตามก็ต้องไม่ละเลยต่อความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่ทำงานในองค์การก็เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการ

วิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนให้องค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
2. ได้ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี ของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
3. ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
4. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด
5. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การปรับปรุงและส่งเสริม ประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

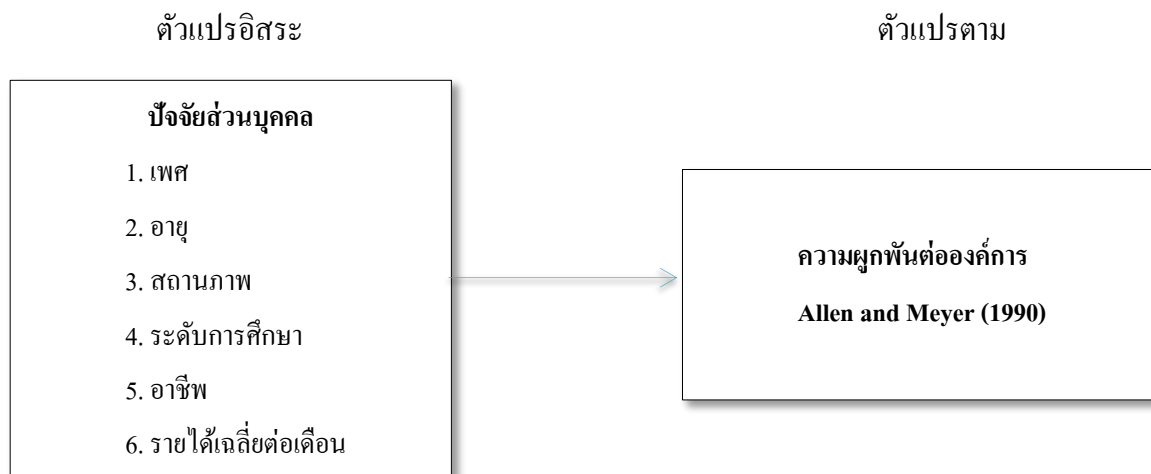
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. การเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ลักษณะการทำงาน เทคโนโลยี บุคลากร วัฒนธรรม พร้อมทั้งการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจที่จะใช้ ทักษะที่มีต่อการใช้ และการนำมาใช้งานจริง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 1

กรอบแนวคิดที่ 2

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ Schermerhorn (2005)

1. ด้านโครงสร้าง
2. ลักษณะการทำงานของพนักงาน
3. ด้านบุคลากร
4. ด้านเทคโนโลยี
5. ด้านวัฒนธรรม

การยอมรับเทคโนโลยี Davis (1989)

1. การรับรู้ถึงประโยชน์
2. ความง่ายในการใช้งาน
3. ความตั้งใจที่จะใช้
4. ทักษะที่มีต่อการใช้
5. การนำมาใช้งานจริง

ความผูกพันต่อองค์การ

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านการคงอยู่
3. ด้านบรรทัดฐาน

Allen and Meyer (1990)

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

Schermerhorn (2005) กล่าวว่าส่วนประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการทำงานขององค์การ 5 ประการ ได้แก่ 1) โครงสร้าง (Structure) เป็นการมุ่งเน้นปรับปรุงโครงสร้าง นโยบาย ลักษณะและรูปแบบการบริหาร องค์การสายบังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์การ 2) ลักษณะการทำงานของพนักงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานของพนักงานที่ปรับเปลี่ยนไป ตลอดจนพันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์การ รวมไปถึงการ ออกแบบการทำงานใหม่ 3) ด้านบุคลากร หมายถึง ทักษะและความสามารถของพนักงาน ระบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน 4) เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

หรือระบบการผลิตที่เป็นปัจจัยนำเข้าแล้วแปรรูปเป็นผลผลิต และ 5) ด้านวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือแนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคนรวมถึงการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเกิดจากปัจจัยได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน เนื่องจากการรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Davis, 1989) และเชื่อมโยงกับทัศนคติต่อการใช้อุปกรณ์และทัศนคติที่มีต่อการใช้งานเทคโนโลยีของบุคคลมีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ความตั้งใจที่จะใช้ (Intention to Use) การรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risk) ทัศนคติที่มีต่อการใช้ (Attitude toward Using) และการนำมาใช้งานจริง (Actual Use)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1990) ได้อธิบาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่ ท่ามกลางงานให้กับองค์กร ทั้งนี้ Allen & Myer มีแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 483 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มงาน ประกอบด้วย (งานบุคคล โดยเป็นข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ซึ่งกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 218 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 หรือเพิ่มประมาณ 5 คน โดยเพื่อที่จะป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มที่เก็บทั้งสิ้น 223 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยแบบสอบถามได้ถูกตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว โดยนำคะแนนเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นจึงหาค่าความเที่ยงของ

แบบสอบถาม โดยการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 จึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในงานวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์โดยสถิติที่ ด้วยสถิติ Independent simple T-test และการวิเคราะห์ One Way ANOVA ทั้งนี้ กรณีที่พบความแตกต่างรายคู่ ผู้วิจัยจะใช้ LSD (Least Significant Different) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่นำมาศึกษา และกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95%

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ได้ผลสรุปรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 223 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 มีระดับของตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติงาน S1-S4 มากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานเฉลี่ย 1-5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเปลี่ยนแปลงองค์การของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (n = 223)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านโครงสร้าง	4.29	0.643	มากที่สุด
ด้านลักษณะการทำงานของพนักงาน	4.38	0.651	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยี	4.33	0.677	มากที่สุด
ด้านบุคลากร	4.28	0.775	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรม	4.41	0.672	มากที่สุด
ภาพรวม	4.34	0.622	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการเปลี่ยนแปลงองค์การของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านวัฒนธรรม รองมาคือด้านลักษณะการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการยอมรับเทคโนโลยี ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (n = 223)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	4.37	0.657	มากที่สุด
ด้านความง่ายในการใช้งาน	4.25	0.695	มากที่สุด
ด้านความตั้งใจที่จะใช้	4.46	0.644	มากที่สุด
ด้านทัศนคติต่อการใช้งาน	4.40	0.696	มากที่สุด
ด้านการนำมาใช้งานจริง	4.38	0.664	มากที่สุด
ภาพรวม	4.37	0.620	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการยอมรับเทคโนโลยี ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.37 ซึ่งการยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความตั้งใจที่จะใช้ รองมาคือด้านทัศนคติต่อการใช้งาน ด้านการนำมาใช้งานจริง ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และด้านความง่ายในการใช้งาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (n = 223)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านจิตใจ	4.49	0.606	มากที่สุด
ด้านการคงอยู่	4.51	0.586	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐาน	4.58	0.527	มากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.521	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน รองมาคือด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t=-1.294	0.257	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F=0.133	0.941	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F=3.850	0.223	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F=3.102	0.057	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	F=0.517	0.723	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับตำแหน่งงาน	F=1.319	0.269	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุงาน	F=0.311	0.818	ปฏิเสธสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ลักษณะการทำงาน เทคโนโลยี บุคลากร วัฒนธรรม พร้อมทั้งการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ความง่ายในการใช้งาน ความตั้งใจที่จะใช้ ทศนคติที่มีต่อการใช้ และการนำมาใช้งานจริง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (B)	Beta	t	sig
ค่าคงที่	1.642	0.165		9.951	0.000
ด้านวัฒนธรรม	0.313	0.055	0.404	5.689	0.000*
ด้านการนำมาใช้งานจริง	0.206	0.065	0.263	3.192	0.002*
ด้านความตั้งใจที่จะใช้	0.134	0.062	0.166	2.172	0.031*

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

R² adjust = 0.595

F = 107.265

Sig = 0.000

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านวัฒนธรรม ด้านการนำมาใช้งานจริง และด้านความตั้งใจที่จะใช้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 59.5 (R² adjust = 0.595) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยที่ด้านวัฒนธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มากที่สุด รองลงมาคือด้านการนำมาใช้งานจริง และด้านความตั้งใจที่จะใช้ ขณะที่ด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด สามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ดังนี้

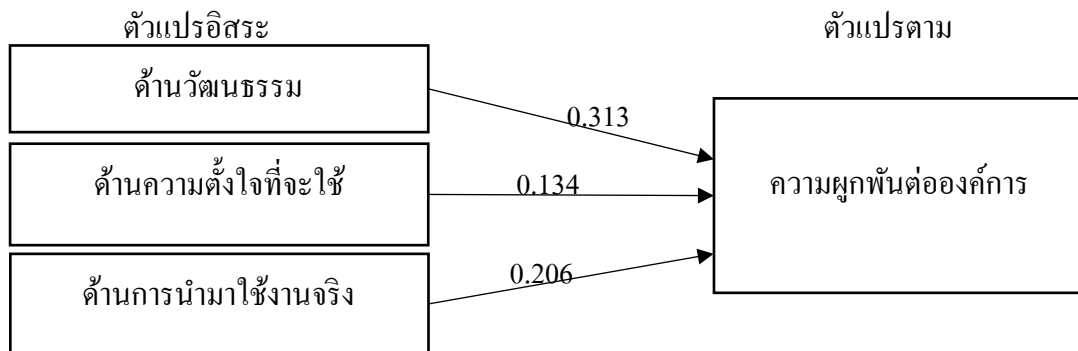
สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$OCM = 1.642 + 0.313 \text{ CULC} + 0.134 \text{ IU} + 0.206 \text{ AU}$$

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$OCM = 0.404 \text{ CULC} + 0.166 \text{ IU} + 0.263 \text{ AU}$$

และในที่นี้สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์กร และการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าการที่พนักงานมีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ทั้งเพศชายหรือหญิง หรืออายุขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร อย่างไรก็ตามองค์กรให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน โดยบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการส่วนใหญ่ที่ไม่ต่างกันและได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จุฑามาศ รินสม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรม เนื่องจากหลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร บริษัทตอบโต้การทำงานของคนยุคใหม่ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาในการรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน รวมถึงเทคโนโลยีที่บริษัทนำมาใช้พนักงานเห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงาน สอดคล้องกับ หทัยกาญจน์ วรรณสิทธิโชค (2551) กล่าวว่า การยอมรับสิ่งใหม่ว่า เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ช่วยพัฒนาคุณสมบัติของบุคคลเป็นการนำเทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้งานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทัศนคติและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านวัฒนธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญต่อการสื่อสารข้อมูลระหว่างกัน โดยเฉพาะภายหลังการเปลี่ยนองค์การแล้วนั้น ในองค์การที่มีการสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพย่อมจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันระหว่างสมาชิกภายในองค์การ ตลอดจนผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนส่งเสริมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือทิศทางเดียวกัน
2. จากผลการวิจัยพบว่าการยอมรับเทคโนโลยีในการนำมาใช้งานจริง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เนื่องจากพนักงานเห็นถึงประโยชน์จากการนำเทคโนโลยีมาใช้งานจริงด้วยตนเอง จึงตระหนักถึงความจำเป็น โดยเทคโนโลยีดังกล่าวทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การทำ virtual office เป็นต้น นอกจากนี้เทคโนโลยีขององค์การควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น นำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน
3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านความตั้งใจที่จะใช้ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ฉะนั้นบริษัทควรสนับสนุนเทคโนโลยีการปฏิบัติ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ สร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและลดทอนขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไปให้มากที่สุด รวมถึงการใช้เทคโนโลยีขององค์การในการสื่อสาร เช่น การนำ AI แห่ตอบมาใช้ในการสื่อสารกับพนักงาน รวมถึงลูกค้าของบริษัท เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการยอมรับเทคโนโลยี มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ที่ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจ
2. ผู้วิจัยควรมีการสัมภาษณ์ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้การสังเกตร่วมด้วยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม ชัดเจนและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ รินสม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2540). ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.
- สมเกียรติ อินยม. (2560). การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุhada ส่งพิริยะกิจ (2561). แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงานในการใช้ digital HR ในองค์กรขนาดใหญ่. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยกาญจน์ วรรณสิทธิโชค (2551). การยอมรับบริการซื้อขายกองทุนรวมทางอินเทอร์เน็ตของผู้ลงทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัคริมา เชียงอารีย์. (2565). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ของพนักงานกลุ่มธุรกิจสายการบินในประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์โรคระบาดโคโรนาไวรัส. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Adaybulletin. (2565). TCP: ถ้าไม่ปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลง เราจะกลายเป็นองค์กรที่เดินตามไม่ทันโลก. Retrieved from <https://adaybulletin.com/know-brandedcontent-tcp/40905>.
- Allen, N. J, & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-8.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Manager in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Decotis, T. A. & Summers, T. P. (1987). A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*. 40.
- Emin, V., Pernin, JP. & Guéraud, V. (2009). Model and Tool to Clarify Intentions and Strategies in Learning. Scenarios Design. *European Conference on Technology Enhanced Learning*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R. (1982). Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.
- Schermerhorn, John R. (2005). *Management*. New York: John Wiley & Sons.