

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

บริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting Employee Engagement of Motto Auction (Thailand) Co., Ltd.

เกศริน อรุณฉาย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kessarin Arunchay

E-mail: kessarin1976@yahoo.com

Business Administration in Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง (t-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression) ผลการศึกษา พบว่า

พนักงานบริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.9) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.1) มีสถานภาพโสด มากที่สุด (ร้อยละ 58.8) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 49.0) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 63.7) สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ (Operation) มากที่สุด (ร้อยละ 42.2) และ มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.1)

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ต่อปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ความผูกพันองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดคือ ความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และฝ่ายงาน ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านการเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กร ทั้งในด้านการต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; ความภักดีต่อองค์กร; ทุนมนุษย์; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; บริษัท มอตโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

The purpose of this Independent Study was to investigate the personal and organizational factors that influence employee engagement of employees who are working for Motto Auction (Thailand) Co., Ltd. The sample was all employees who are working for Motto Auction (Thailand) Co., Ltd. in the amount of 102 persons. A structured questionnaire was constructed based on the literature review on employee engagement and some related human resources and organizational theories and concepts. It was distributed throughout the entire organization. Descriptive statistics, e.g. percentage, mean, and standard deviation, were employed to describe characteristics of the samples, while, inferential statistics, e.g. Independent Sample t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), and Multiple Linear Regression Analysis, were utilized to test the hypotheses.

The study revealed that the majority of employees was male aged between 31-40 years old, single status, graduated bachelor's degree or equivalent, monthly income not over 20,000 Baht, operational staff with

employment duration between 1-5 years. According to employees' satisfaction on the internal factors of the organization, the study found that the overall satisfaction level was medium. In this regard, organizational relatedness was regarded as the highest and career growth was indicated as the lowest. However, the overall employee engagement score was high. Employees' willingness and dedication to the organization were ranked the highest among other factors, while, the intention to maintain employees' status as the organizational members was the lowest.

As for hypothesis testing, the demographic factors which are: age, educational level, salary, and employment duration have a statistically significant effect on employee engagement. But other demographic ones which are gender, marital status, and affiliation department, do not affect employee engagement at a statistical level of 0.05.

However, the study found that the internal factors of organization which are: basic needs, management supports, relatedness, and growth have impacts on employee engagement in all aspects which are: willingness and dedication, sacrifice for the organization, pride of being part of the organization, intention to maintain organization membership and loyalty to the organization.

Keywords: Employee Engagement; Employee Loyalty; Human Capital; Human Resource Management; Motto Auction (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

จากสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในโลกของธุรกิจในยุคปัจจุบัน ทุกธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินงานที่ดีที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของผู้บริโภค แผนทางกลยุทธ์เพื่อนำพาธุรกิจให้สามารถยืนหยัดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง นอกจากปัจจัยด้านเงินทุน (Money) วัตถุดิบ (Material) วิธีการปฏิบัติงาน (Method) ที่ดีเยี่ยมแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยที่ทุกธุรกิจในยุคปัจจุบันต้องให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ คือ ปัจจัยด้านคน (Man) เพราะหากขาดซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแล้ว องค์กรก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ (โชคชัย อาษาสนา, 2555)

ปัจจุบันบุคลากรหรือพนักงานได้ถูกเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ ด้วยความก้าวหน้าทางคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน บุคคลถูกพัฒนาจนมีความรู้และความสามารถมากขึ้น ทำให้องค์กรในยุคปัจจุบันต้องทำการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่บุคคลที่มีความสามารถต้องการจะร่วมงานด้วย และต้องให้ความสำคัญในทุกๆ ด้านกับพนักงาน เพราะหากพนักงานร่วมมือร่วมใจกัน ตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ก็จะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรด้วย (ชัยโรจน์ กัลยาณลาก, 2554)

แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญในความพยายามที่จะเข้าใจและอธิบายลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานคือ ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) ความผูกพันองค์กร ความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ได้สูงไปตามรายได้ แต่ลักษณะงานและประสบการณ์และปัจจัยภายในองค์กรด้านต่างๆ ล้วนมีผลต่อระดับความ

ผูกพันองค์กร ความผูกพันองค์กรเป็นไปในด้านของความรู้สึก (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) การที่พนักงานรักในงานที่ทำ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ส่งผลให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ กาลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยพนักงานรู้สึกมีความสุข ความพึงพอใจ และภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (The Gallup Organization, 2003 อ้างใน กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560)

บริษัท มอโต้ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด หนึ่งในบริษัทชั้นนำในธุรกิจประมูลรถยนต์ในประเทศไทย ซึ่งในช่วงเริ่มต้นธุรกิจในประเทศไทยใช้ชื่อว่า บริษัท แมนโฮมม์ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด เริ่มต้นธุรกิจในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2546 ในปัจจุบัน มีจำนวนสาขา 11 สาขา จำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น 102 คน ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 บริษัทได้เปลี่ยนสถานะบริษัทจาก Global Company มาเป็นบริษัทประมูลไทย และทำการเปลี่ยนชื่อบริษัทอย่างเป็นทางการในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2562

การดำเนินงานในฐานะคนกลางในการให้บริการประมูลขายทอดตลาดรถยนต์ใช้แล้วนั้น นอกจากจะต้องมีเงินลงทุน ทรัพยากร เทคโนโลยีในการบริหารจัดการยานยนต์ที่ทันสมัยแล้ว ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานที่มีความสามารถ มีทักษะเฉพาะด้านและประสบการณ์สูง จัดเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นๆ เพื่อการเข้าถึงเป้าหมายของบริษัท เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า ที่มีทั้งผู้ซื้อและผู้ขายรถยนต์ การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรักงาน มุ่งมั่นทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุผล โดยพนักงานมีความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ลักษณะงานในหลายตำแหน่งหน้าที่ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร และการที่อยู่ในธุรกิจที่มีผู้แข่งขันน้อย ราย โอกาสที่พนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านในธุรกิจประมูลจะลาออกจากบริษัทหนึ่งเพื่อไปร่วมงานกับบริษัทคู่แข่ง เพื่อการเติบโตและก้าวหน้าหรือเพื่อการมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ ฉะนั้น การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและประสบการณ์ไว้กับองค์กร โดยยังทำงานอย่างมีความสุขดี และมีความผูกพันองค์กร (Engagement) จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันองค์กรมีผลอย่างมากต่อการขับเคลื่อนผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรและการบริการที่ดีที่สุดให้ลูกค้า (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท มอโต้ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท มอโต้ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด กับความผูกพันองค์กร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มอโต้ ออค์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท มอโต้ ออค์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

2. ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มอโต้ ออค์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัท มอโต้ ออค์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร และ สาขาต่างจังหวัด 10 สาขา รวมทั้งหมด 102 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, บริษัท มอโต้ ออค์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้ในการค้นคว้าอิสระนี้จะเป็น 102 ตัวอย่าง เป็นตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด (Representative sample) จึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 102 คน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ระยะเวลาเก็บข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทำการวิจัยในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน 2562

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ฝ้ายงาน และอายุงาน และปัจจัยภายในองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Management Support) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ซึ่งพัฒนาและประยุกต์จากเกณฑ์ชี้วัด คำถาม 12 ประการของ Gallup (The Gallup Organization, 2003 อ้างใน กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์, 2561)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร (อรุณี ธิติเสรี, 2559)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กร ในด้านความต้องการพื้นฐาน, ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร, ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
2. นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กร ที่ช่วยให้เกิดความผูกพันองค์กรของพนักงาน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

Mowday (1979 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ ความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อการสร้างสรรคผลงานที่ดีเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น

Sheldon (1971, อ้างถึงใน ไกรศักดิ์ พิกุล เกศรา สุขเพชร, 2559) ได้ให้นิยาม ความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นความรู้สึก และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่บวก ซึ่งจะก่อให้เกิดการยึดมั่นและความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน ที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยพนักงานมีทัศนคติที่ดีและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Marsh & Manari (1977, อ้างใน ศิริพร พรหมโสภา, 2559) มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร เกิดการยอมรับเป้าหมาย พร้อมทั้งจะทุ่มเทการปฏิบัติงานของตน การยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีความจงรักภักดี และรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982, อ้างถึงใน มรกต เจียประเสริฐ 2559) มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อันแข็งแกร่งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้สึกและทัศนคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ (1) การเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (2) การมีความเต็มใจและความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน มรกต เจียประเสริฐ, 2559) มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร รู้สึกรับเป้าหมายขององค์กร คือภารกิจของตน ต้องการที่จะปฏิบัติงานของตนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และยอมรับในค่านิยมขององค์กร โดยมี

องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) (2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

มรกด เจียประเสริฐ (2559) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกมาในทางบวกต่อองค์กร โดยทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ยอมรับในคำนิยามและวัฒนธรรมขององค์กร พยายามทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

The Gallup Organization (2003, อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2554 และใน กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์, 2560) ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง คำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้ (1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (2) ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (3) ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (5) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (6) มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (7) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (8) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (9) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (10) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (12) เมื่อปีที่ผ่านมามีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

จากคำถามทั้ง 12 คำถาม สามารถสรุปเป็นปัจจัย 12 ด้าน และแบ่งเป็นลำดับขั้นความผูกพันได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need), ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support), ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

การค้นคว้าอิสระนี้จึงได้นำปัจจัยทั้ง 12 ประการ และลำดับขั้นของความผูกพันทั้ง 4 ด้านมาประยุกต์ใช้เป็นคำถามที่จะใช้วัดความผูกพันขององค์กรแต่ละด้านของพนักงานบริษัท มอโตโต้ อีอิคซัน (ประเทศไทย) จำกัด และ จากหลายแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรที่ได้กล่าวในข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นลักษณะของการที่พนักงานบริษัท มอโตโต้ อีอิคซัน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะของความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร, การเสียสละเพื่อองค์กร, ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 ของ Gallup) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในร้านอาหาร จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีโอกาสทำงานตามความสามารถ การได้รับคำชมเชยหรือยกย่องนับถือ และความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กร ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและความผูกพันต่อที่มีต่อองค์กร

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ โรงเรียน เงินเดือน และกลุ่มสาระ ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ไกรศักดิ์ พิกุล (2559) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทมีใจของพนักงานส่วนหน้า (Employee Engagement) ของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาว ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมี Employee Engagement ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มี Employee Engagement ไม่แตกต่างกัน

มรกต เจียประเสริฐ (2559) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุดคือ เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำสุดคือ เรื่องความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐานที่ต่างกัน

นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุงาน ระดับรายได้ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่า ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กร

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม

จิตติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน

ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อรรณณ เครือแป้น และคณะ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ปัจจัยในด้านอายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน รับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยโรจน์ กัลป์ยาณลาก (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยทางด้านอายุที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันกับองค์กร คือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนที่ร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง พนักงานยินดีและพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ พนักงานคิดว่าองค์กรสมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน และพนักงานไม่เคยคิดจะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่เป็นคู่แข่ง พนักงานยังคงอยากทำงานกับบริษัทต่อไปเนื่องจากคิดว่าองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการได้อย่างเพียงพอ

พิทยา โภคา (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มอตโต้ อ้อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามอยู่ในรูปแบบของการตรวจสอบรายการ (checklist) และความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมี ขั้นตอนในการสร้างและการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (2) สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับ

ข้อมูลส่วนบุคคล บัณฑิตภายในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม และความผูกพันองค์กร (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ (4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 34 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (5) ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 (6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วมาตรวจสอบมาจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ (1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท มอเตอร์ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 102 คน และ (2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นำมาตรวจสอบความครบถ้วน เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลของข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เก็บมาได้มาทำการวิเคราะห์ โดยวิธีประมวลผลค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการวิเคราะห์จำนวน และค่าร้อยละ (2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันองค์กร ใช้วิธีการวิเคราะห์จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ Independent-Samples T Test (4) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One-Way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe test และ LSD (5) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันองค์กร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ Multiple Linear Regression

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท มอเตอร์ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.9) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 45.1) มีสถานภาพโสด มากที่สุด (ร้อยละ 58.8) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 49.0) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 63.7) สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ (Operation) มากที่สุด (ร้อยละ 42.2) และ มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.1)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท มอเตอร์ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อปัจจัยภายในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.81) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X}$ = 3.63, SD

= 0.77) รองลงมาคือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 3.54, SD = 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 3.07, SD = 0.98)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านความต้องการพื้นฐาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, SD = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้ว่าถูกบริษัทคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.89, SD = 0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า คือ ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.19, SD = 0.85)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, SD = 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ณ ที่ทำงาน ท่านมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ท่านทำได้ดีที่สุดในทุกวัน ($\bar{X}$ = 3.78, SD = 0.82) รองลงมาคือ มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนท่านให้ได้รับการพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.47 SD = 1.07) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี ($\bar{X}$ = 2.93, SD = 0.998)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านสัมพันธภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, SD = 0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.80, SD = 1.03) รองลงมาคือ พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านนั้นสำคัญ ($\bar{X}$ = 3.69, SD = 0.91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในที่ทำงาน ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.33, SD = 0.95)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.07, SD = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อปีที่ผ่านมามีท่านได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.11, SD = 1.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าคือ ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน ($\bar{X}$ = 3.03, SD = 1.02)

3.ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท มอเตอร์ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อความผูกพันองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, SD = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.66) รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.65)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.74) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า

ของบริษัท ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.85) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อท่านมีแนวความคิดที่ดีๆ หรือใหม่ๆ ที่จะทำให้แผนงานของท่านได้พัฒนาขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อบริษัทแล้ว ท่านจะนำแนวความคิดนั้นเสนอต่อหัวหน้างานของท่านทันที ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.83)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันองค์กร ด้านการเสียสละเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ด้านการเสียสละเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, SD = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.11, SD = 0.90) รองลงมาคือ ท่านยินดีเสมอ ในการถูกร้องขอให้ทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในบางกรณี แม้เป็นงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะเสียสละเวลานอกเวลาทำการ เพื่อกิจกรรมพิเศษของบริษัท แม้ว่าบางครั้งท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ ($\bar{X}$ = 3.80, SD = 1.05)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านจะชี้แจงข้อเท็จจริงแทนบริษัท หากมีการเข้าใจผิดจากบุคคลภายนอก ($\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.79) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานกับบริษัทนี้ ($\bar{X}$ = 3.60, SD = 0.90)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เช่น การที่บริษัทออกจากการอยู่ภายใต้การบริหารงานของบริษัทในสหรัฐอเมริกา ไม่เป็นเหตุทำให้ท่านอยากออกจากบริษัทนี้ ($\bar{X}$ = 3.83, SD = 0.99) รองลงมาคือ ถ้าท่านได้รับข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากบริษัทคู่แข่ง ท่านจะยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป เพราะท่านมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัท ($\bar{X}$ = 3.46, SD = 1.08) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X}$ = 3.34, SD = 1.16)

ความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, SD = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.84) รองลงมาคือ ท่านช่วยประหยัดน้ำ ไฟฟ้า ค่าใช้จ่ายให้กับบริษัท และคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทเสมอ ($\bar{X}$ = 4.06, SD = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X}$ = 3.71, SD = 0.97)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท มอเตอร์ ออโต้ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และ ฝายงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.036, ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.017, รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.013 สรุปได้ว่า อายุ, ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.023 และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.024 สรุปได้ว่า อายุ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.046 สรุปได้ว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.000 สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.005, ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.002 และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) 0.006 สรุปได้ว่า อายุ, ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัท มอโต้ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านการเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กร ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.016$) แต่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน, ปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน

ความผูกพันองค์กรด้านการเสียสละเพื่อองค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.019$) แต่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน, ปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน

ความผูกพันองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน, ปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร, ปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน

ความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.019$) แต่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน, ปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร, และปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ

ความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.044$), สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.011$) และสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านสัมพันธภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.002$) แต่ไม่สัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน

การอภิปรายผล

ความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า พนักงานมีความผูกพันองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ ความผูกพันองค์กรสูงสุดในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดคือ ความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุดคือ เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำสุดคือ เรื่องความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช โภชนะสมบัติ (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวม กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุที่ต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช โภชนะสมบัติ (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีผลต่อความผูกพันองค์กร บุคลากรที่มีครอบครัว

จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง มองงานในทางบวก

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศักดิ์ พิกุล (2559) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทใจของพนักงานส่วนหน้า (Employee Engagement) ของธุรกิจโรงแรมระดับ 3 ดาว ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความทุ่มเทใจของพนักงาน (Employee Engagement) ที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลในด้านเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า ฝ่ายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท มอเตอร์ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยโรจน์ กัลป์ยานลาก (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท นวกิจประกันภัย จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดฝ่ายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วน

บุคคลตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา ซึ่งพบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านการเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีสัมพันธ์กับปัจจัยภายในองค์กร ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทยา โภคา (2552) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านงานที่ทำหาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กันทั้งในด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคมภายในองค์กร ต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

ในการสร้างความผูกพันองค์กร บริษัทควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป เพื่อให้มีการพัฒนาการบริหารงาน การบริหารคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผลักดันและเปิดโอกาสให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมทางการศึกษา มีนโยบายให้ความมั่นใจว่าจะจ้างพนักงานจนเกษียณ การมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดการสร้างผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำ และความสุขในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สิทธิชัย และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัย 12 ประการ (Q12 ของ Gallup)

- ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานสัญชาติไทยที่ทำงานในร้านอาหาร จังหวัดนทบุรี.
วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่117 ฉบับที่ 3
เดือนกันยายน - ธันวาคม 2561. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไกรศักดิ์ พิกุล และ เกศรา สุกเพชร (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความทุ่มเทใจของพนักงานส่วนหน้าของธุรกิจโรงแรม
ระดับ 3 ดาว ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม
2560. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยดุสิตธานี
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ชัยโรจน์ กัลยาณลาภ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษา บริษัท นวกิจประกันภัยจำกัด มหาชน. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ
ปีที่3 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2556). กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- โชคชัย อาษาสนา. (2555). การบริหารงาน 4M. ค้นเมื่อ 25 ก.ค. 2562,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/453488>
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ
กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บริษัท มอเตอร์ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. (2562). จำนวนสาขาที่เปิดทำการ. ค้นเมื่อ 27 ก.ค. 2562,
จาก www.manheimthailand.com
- บริษัท มอเตอร์ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. (2562). ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท มอเตอร์ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด.
ค้นเมื่อ 27 ก.ค. 2562, จาก www.manheimthailand.com
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, บริษัท มอเตอร์ อ็อคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. (2562).
จำนวนพนักงานประจำในปัจจุบัน. ข้อมูลเมื่อ 23 ก.ค. 2562

พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8

จังหวัดนครสวรรค์. กองควบคุมโรค สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.

กระทรวงสาธารณสุข

ศิริพร พรหมโสภา. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง.

Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2561. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรฤดี ชิตีเสรี. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าภูมิภาค สำนักงานใหญ่.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อรรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช และ วงเดือน บัณฑิต (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกองเทพ ปีที่ 29

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2556. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล