

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน)

Factors affecting employee engagement ABC Company Limited.

สุวิทย์ วรสิทธิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SUWIT WORASIT

E-mail : suwit.kbu@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) เป็นบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ทุนจดทะเบียน 1,000 ล้านบาทขึ้นไป ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสองด้าน คือด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.060$, S.D. = 0.796) ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด แต่เกณฑ์ค่าเฉลี่ยก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มากอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.990$, S.D. = 0.803) เพราะภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้เกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบจะมีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.290 , S.D. = 0.669) ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด แต่เกณฑ์ค่าเฉลี่ยก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มากอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.980 , S.D. = 0.696) (\bar{X} = 3.980 , S.D. = 0.890) เพราะภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้เกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ จะมีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ ควรศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างจากที่นำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้หรือไม่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรถ้ามีตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งผลที่ได้รับนั้นจะได้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายนอกสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วยว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือเมื่อองค์กรมีการเติบโตจำนวนพนักงานในองค์กรเพิ่มขึ้น โดยนำปัจจัยที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผลการวิจัย

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The purpose of this research 1) To study personal factors that relate to the organizational commitment of ABC Company Limited employees. 2) To study the experience factors that relate to the organizational commitment of ABC Company Limited employees. 3) To study the nature of work factors related to the organizational commitment of ABC Company Limited employees. The research population is ABC employees. Public Company Limited is a property development company listed on the Stock Exchange of Thailand (SET) with registered capital of 1,000 million baht or more. Located in Bangkok Samples were collected by using an online questionnaire of 300 people.

1. Different personal factors of education There will be two different ties to the organization. Is the commitment to accomplish work And retention of employees in the organization As for the personal factors of different departments There will be different ties to the organization. In the field of employee retention in the organization

2. Factors of work experience of employees of ABC Company Limited. Factor of expectation to be accepted by the organization It is a matter of great importance to employees. With mean ($\bar{X} = 4.060$, S.D. = 0.796) As for the factor of feeling that the organization is famous It is the least important thing employees do. But the mean is still in the high criteria With mean ($\bar{X} = 3.990$, S.D. = 0.803) Because of the overall picture of this research, the criteria for the organizational commitment of the sample samples tested Will have a high level of engagement in all aspects

3. Job characteristics of employees of ABC Public Company Limited. The researcher found that Leadership factor It is the issue that employees care about the most. With mean ($\bar{X} = 4.290$, S.D. = 0.669) As for the factor of independence in work The expectation to progress in the work It is the issue that employees are least concerned with. But the mean is still in the high criteria The mean ($\bar{X} = 3.980$, S.D. = 0.696) ($\bar{X} = 3.980$, S.D. = 0.890) Because of the overall picture of this research, the criteria for the organizational commitment of the sample samples tested Will have a high level of engagement in all aspects

Recommendations should be studied with other variables that may be relevant to the variables studied in this time, such as workplace To be compared to be consistent or different if there are variables Environment in the workplace The results obtained will also cover factors study and research environment variables. To know the difference from the presented in this research or not. When the organizational structure changes or when the organization grows, the number of employees in the organization increases. By bringing factors that differ from this research to further research In order to know the changes of research results

Keywords : Corporate Bond

บทนำ

คงต้องยอมรับว่า เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักนั่นคือ “ความผูกพัน” หรือ “Engagement” ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง

ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ซึ่งต่างจาก “เดล คาร์เนกี” บริษัทพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับโลกที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กรเพื่ออยู่ดีวิฤตแรงงานที่เกิดจากการเบื่องาน ผลเช่นนี้จึงทำให้ “ปรียกร มิมะพันธุ์” กรรมการผู้จัดการ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) บอกว่า ปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจไทยควรหันมาให้ความใส่ใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร

“โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่าง Gen Y เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักให้ความสำคัญกับอิสระ และชีวิตส่วนตัว ขณะเดียวกันเขาก็ต้องการความท้าทายในชีวิตและอาชีพการงานมากกว่าการอดทนทำงานในสถานะแวดล้อมที่ไม่ต้องการ ปัจจัยเช่นนี้จึงทำให้การสร้าง ความผูกพันของพนักงานและองค์กรในปัจจุบันเป็น ไปได้ยากขึ้น ส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/สร้างความผูกพันองค์กร/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 29/7/2563)

จากปัญหาสำคัญที่องค์กรธุรกิจควรหันมาให้ความใส่ใจมากที่สุดคือปัญหาความสัมพันธ์ ความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาความผูกพันในองค์กร ความจงรักภักดีในองค์กร การทำงานร่วมกันในองค์กร ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดปัญหาการเปลี่ยนงาน (turnover rate) ลดค่าใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็นออก เช่น ค่าจัดหาพนักงานใหม่ สัมภาษณ์พนักงานใหม่ ค่าฝึกอบรมพนักงานใหม่ เสียทั้งค่าใช้จ่ายและค่าเสียโอกาส ทำให้องค์กรเติบโตมีความแข็งแกร่งทางธุรกิจที่ดำเนินการอยู่ตลอดเวลา ลดการสูญเสียจากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องจากพนักงานที่เข้าทำงานใหม่อยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุด และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน มีความสัมพันธ์ ความผูกพันที่ดีต่อองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด
- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมั่นคงมีชื่อเสียง ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญในองค์กร
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน/องค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงานสม่ำเสมอ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) จำนวน 1,200 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) จำนวน 1,200 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์จึงแจกแบบสอบถามจำนวน 305 ฉบับ
- การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด. (มหาชน)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

- บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) หมายถึง บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ทุนจดทะเบียน 1,000 ล้านบาทขึ้นไป ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,200 คน ณ.วันที่ 31 ก.ค. 2563

4. ขอบเขตด้านการเก็บข้อมูล

- เก็บข้อมูลภายในเดือน สิงหาคม 2563

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความผูกพันและปัจจัยหลักต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงานในบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)

2. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) มาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน)มาแก้ปัญหาสร้างความผูกพัน ในองค์กรให้พนักงานและลดอัตราการเปลี่ยนงาน (turnover rate) ของพนักงานให้น้อยลง

4. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) มาพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร กระตุ้นให้พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กรและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

5. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) มาฝึกอบรมบุคคลากรในองค์กรและรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะสามารถนำไปให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรแล้ว ยังจะต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ได้ โดยการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรเหล่านี้ ให้นักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

Buchanan ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร“ความพึงพอใจในงาน”เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48) ให้ทรรศนะไว้ว่าความผูกพันต่อ องค์กรหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืน กับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

3.2 ลักษณะของงาน

3.3 ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคดีที่มีต่อกลุ่มการพึ่งพาที่ได้จากองค์กรความสำคัญของบุคคล และ Steers ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (Outcome) ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลงและจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) มากขึ้น

Allen and Meyer (1990:1-8) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

- 1.ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร
- 2.ความผูกพันต่อเนื่อง กล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร
- 3.ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อกล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

David (1994 อ้างใน นวพร อัมพวา และคณะ,2556:6) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1.) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
- 2.) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
- 3.) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) รังสรรค์ไประเสริฐศรี (2548, หน้า 90-91) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการ กล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจาก ระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการ ในระดับหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมี ความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

Steers (1977 ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48) ให้ทรรศนะไว้ว่าความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืน กับสมาชิก องค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่าง

จากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพัน ต่อองค์กรจะประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้ ยัง ได้ศึกษา

ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

3.2 ลักษณะของงาน

3.3 ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มการพึ่งพาที่ได้

จากองค์กรความสำคัญของบุคคล และ Steers ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (Outcome) ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลงและ จะมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) มากขึ้น

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ความผูกพัน 14 ด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ สังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่ หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการ ของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงต่อพนักงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการ เปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงาน การพึ่งพาองค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าว มาตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันทางการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ ความมากน้อยในการลงทุน 'ไปกับ' องค์กรและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและ หลังเข้ามา เป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการ กลุ่มเกลาทาง สังคม และกระบวนการกลุ่มเกลาทางองค์กร จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 33-34)

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สามารถสุภรัตน์อาภรณ์, 2544) ได้สรุปความผูกพันต่อ องค์กรว่า เกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุน้อยมากและอายุงานในองค์กรนานจะมี ความผูกพันต่อ องค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้ม ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศ ชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มี การศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสน ในงาน จะทำให้มีความ ผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงาน ได้มี ส่วนร่วมใน การตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานการคาดหวังที่ได้รับ การ ตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

จากนิยามความหมายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะเฉพาะบุคคล เพศ อายุ และบทบาทด้านงาน ปัจจัยที่ เกิดจากมาตรฐานทางสังคม การศึกษา และปัจจัยด้าน ประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้เกิดความพึง พอใจในงานและอุทิศตนเพื่อการทำงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกลดลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามเองในแบบสอบถาม (Self-administered Questionnaire)

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด
- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมั่นคงมีชื่อเสียง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน/องค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงานสม่ำเสมอ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) เป็นบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ทุนจดทะเบียน 1,000 ล้านบาทขึ้นไป ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงาน 1,200 คน ณ.วันที่ 31 ก.ค. 2563

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ABC จำกัด. (มหาชน) จำนวน 1,200 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% **เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ออนไลน์ (Google Form) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคง ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความคาดหวังที่ก้าวหน้าในงาน ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน/องค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน การพัฒนาการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

1 สถิติพื้นฐาน การนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่า

- ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
- ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลข้อมูล

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

- ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ด้วย (t-test) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

- ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระแปรได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (Anova Analysis of Variance)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

เป็นการใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับผลของความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

พนักงาน บริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 เพศชาย 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 132 คน มากที่สุด ร้อยละ 44.0 รองลงมา 20-30 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 27.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 67 คน ร้อยละ 22.3 น้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป เป็นร้อยละ 6.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 147 คน ร้อยละ 49.0 รองลงมา สถานภาพ สมรส จำนวน 142 คน ร้อยละ 47.3 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 224 คน ร้อยละ 74.7 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน ร้อยละ 12.3 ปริญญาโทจำนวน 37 คน ร้อยละ 12.3 และน้อยที่สุดเป็นปริญญาเอก 2 คน ร้อยละ 0.7 มีระยะเวลาเวลาการทำงานในช่วง 5-10 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 99 คน ร้อยละ 33.0 รองลงมา ระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน ร้อยละ 28.0 ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี

จำนวน 43 คน ร้อยละ 14.3 ระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน ร้อยละ 13.0 น้อยที่สุดจะมีระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วง 16-20 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 11.7 พนักงานที่มีรายได้อยู่ในช่วง 35,001-45,000 บาท เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 96 คน ร้อยละ 24.0 รองลงมา มีรายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 75 คน ร้อยละ 18.8 รายได้ช่วง 25,001-35,000 บาท จำนวน 58 คน ร้อยละ 14.5 รายได้ช่วง 15,001-25,000 บาท จำนวน 42 คน ร้อยละ 10.5 น้อยที่สุดจะมีรายได้ในช่วงต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน ร้อยละ 2.8 ฝ่ายงานก่อสร้างและฝ่ายอื่นๆ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ฝ่ายก่อสร้าง จำนวน 90 คน ร้อยละ 30.0 ฝ่ายอื่นๆเช่น ฝ่าย IT,ฝ่ายอาคาร,ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฯลฯ จำนวน 90 คน ร้อยละ 30.0

การทดสอบสมมติฐาน

ผลทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)บุคคลที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงานที่สังกัด กับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลให้พนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะมีผลให้พนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลความผูกพันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นรายด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000** , 0.024* ตามลำดับ ส่วนฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะมีผลความผูกพันต่อองค์กรในด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.040*

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปัจจัยที่ใช้ทดสอบได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคง ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.529 ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคง ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.460 , 0.463 , 0.480 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน)ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปัจจัยที่ใช้ทดสอบได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน ทักษะคิของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน/

องค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน การพัฒนาการทำงาน พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านการพัฒนาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.570 ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน/องค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.374 , 0.433 , 0.376 , 0.377 , 0.466 , 0.431 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันสองด้าน คือด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.060 , S.D. = 0.796) ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด แต่เกณฑ์ค่าเฉลี่ยก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่มากอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.990 , S.D. = 0.803) เพราะภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้เกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ จะมีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.290 , S.D. = 0.669) ส่วนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด แต่เกณฑ์ค่าเฉลี่ยก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่มากอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.980 , S.D. = 0.696) (\bar{X} = 3.980 , S.D. = 0.890) เพราะภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้เกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการทดสอบ จะมีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

ในส่วนของผลความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า ในด้านการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (\bar{X} = 4.365 , S.D. = 0.890) ในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน (\bar{X} = 4.186 , S.D. = 0.768) โดยสามารถอธิบายผลการวิจัยครั้งนี้ได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทฯ พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่มีทุนจดทะเบียน 1,000 ล้านบาทขึ้น ทั้ง 300 คน ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด Gen Y ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44 องค์กรสามารถ

ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานได้ดีทุกด้านส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากและไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานในช่วงนี้ ที่มีการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา COVID-19

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด.(มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในองค์กรได้ดังนี้

1.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่มาก ส่งผลให้การวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรทำได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะงานให้กับพนักงาน โดยงบประมาณที่จ่ายออกไปจะไม่สูญเปล่าเนื่องจากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ไม่คิดที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานในองค์กร นำความรู้ความสามารถที่ได้มาพัฒนาการทำงาน พัฒนาองค์กรให้เติบโตขึ้นในอนาคต

1.2 สามารถนำผลที่ได้มาวางแผนในการรับสมัครพนักงานที่จะขยายองค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาวางแผน/แก้ไขปัญหาของพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกจากองค์กรให้มากที่สุด ทำให้องค์กรไม่ต้องเสียงบประมาณในการรับพนักงานใหม่อยู่ตลอดเวลา

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แนะนำให้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างให้กระจายครบทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อเจาะลึกถึงให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

2.2 แนะนำให้ศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้นี้ เช่น ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างจากที่นำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้หรือไม่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไรถ้ามีตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งผลที่ได้รับนั้นจะได้ครอบคลุมถึงปัจจัยภายนอกสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วยว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือเมื่อองค์กรมีการเติบโตจำนวนพนักงานในองค์กรเพิ่มขึ้น โดยนำปัจจัยที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของผลการวิจัย