

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด

THE STUDY OF FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
THE IRON MOUNTAIN (THAILAND) LTD.

สมชาติ เกษมพันธ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Somchart Kasempan

E-mail: chartkasem@gmail.com

Master's student of Business Administration in Management

Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงาน บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่พนักงาน บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที่ (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านทัศนคติต่อเพื่อร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับมาก

ABSTRACT

The objectives of the study of factors affecting organizational commitment of the Iron Mountain (Thailand) LTD. employees were to study the organizational commitment level and factors affecting the organizational commitment of 105 employees of the Iron Mountain (Thailand) LTD. The tool used in this study was a questionnaire. Data were analyzed using a statistical software package which was SPSS and the statistics used in this study were alpha coefficient, frequency, distribution, percentage, mean, standard deviation, mode, T-test, one-way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficients.

The results showed that there were more female respondents than male in this study, most of them were single, aged between 21 – 30 years, had under bachelor degrees, 1 – 5 years of work experience, average monthly income was 10,000 – 20,000 Baht.

The analysis of the organizational commitment level of the Iron Mountain (Thailand) LTD. showed that overall the organizational commitment was at a high level and the average value of the attitudes toward colleagues variable was highest.

The analysis of the relationship of factors affecting organizational commitment of the Iron Mountain (Thailand) LTD. employees showed that job advancement expectation, career development, attitudes toward colleagues, leadership, and compensation had a high positive relationship to overall Organization commitment.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ด้วยเป็นส่วนขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมหาศาล หากบุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และมีความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่ ด้วยความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้กล่าวไว้ นโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

จึงเป็นส่วนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กร และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเอง

ลลิตา จันทรังาม, (2559, หน้า1) เนื่องจากมีข้อพิสูจน์และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยะและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำผลก็คือผลงานจะแยลงเรื่อย ๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมากจะเห็นได้จากองค์กรต่าง ๆ เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพื่อที่จะหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม

ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ หากได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย ปัจจัยที่มีผลทำให้มีความสุขและทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดี ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ทั้งนี้ หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเท และ การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันหากบุคคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ การไม่ทำงานอย่างที่องค์กรคาดหวัง การเอาเปรียบองค์กรในทุกคนที่ จะทำได้ การสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน ขาดงานบ่อยของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีซึ่งจะนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นขององค์กร ในปัจจุบันจึงได้มีการศึกษาเรื่องการจัดกรเชิงกลยุทธ์ และ พฤติกรรมองค์กรเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ การจัดการองค์กร โครงสร้างองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ขององค์กร จึงทำให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจต่อความผูกพันในองค์กรมากขึ้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) ได้แก่ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work-Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และการมีโอกาสเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นหนทางหนึ่ง ในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร โดยการทำให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพ นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย

เหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม, 2560, หน้า 2)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการขององค์กรที่จะส่งผลต่อพนักงานในเรื่องของความผูกพันและความเชื่อมั่นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดังเช่นที่กล่าวไปข้างต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด อย่างไร
3. เพื่อศึกษา ว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด
2. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออนเมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามที่มีคำถามปลายเปิดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Steers. ซึ่งประกอบไปด้วย ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงาน การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัท ไอออนแมน์เทน ประเทศไทย จำกัด จำนวน 143 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2563)

ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาพนักงานบริษัท ไอออนแมน์เทน ประเทศไทย จำกัด ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – กันยายน 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัท ไอออนแมน์เทน ประเทศไทย จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ในช่วงที่มีการปรับโครงสร้าง
3. ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้ ปรับปรุง แก้ไข วิเคราะห์บริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานและองค์กร
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory)

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นได้แบ่งปัจจัยที่เป็นต้นกำเนิดของความแตกต่างออกเป็น 2 ด้านคือ ปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลได้แก่ พันธุกรรม ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะนิสัย สติปัญญา และ ปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคลได้แก่ การเลี้ยงดู บุคคลในครอบครัว สภาพสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิศาสตร์ โดยปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเติบโตและหล่อหลอมออกมามีความแตกต่างกัน โดยความแตกต่างนี้ก็จะป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นแตกต่างกันไป ดังเรื่องที่ว่าผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น แนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ก็จะมีผลทำให้ระดับของความผูกพันที่เกิดขึ้นมาในแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปด้วย

แนวคิดความผูกพันของ Steers

Steers and Porter (ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552 อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2560) ได้นำเสนอแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การโดยแยกความผูกพันออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์การและมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่เป็นกระบวนการเป็นการตัดสินใจที่ยกเลิกไม่ได้หรือไม่สามารถถอนตัวออกจากองค์การได้ เช่น ขั้นตอนหรือกระบวนการเริ่มแรกที่เข้ามาทำงาน หรือการตัดสินใจที่ผิดพลาดที่อย่างก้าวเข้ามาทำงานกับองค์การทำให้ตนต้องมีความผูกพันต่อการกระทำนั้น ยกตัวอย่างเช่น พนักงานในระดับล่างได้รับความยากลำบากในโปรแกรมการฝึกงานเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานกับเครื่องจักร ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเสียเวลาและยังต้องมีพันธะกับองค์การนั้นต่อไปจึงไม่สามารถออกจากองค์การได้ จึงเป็นเพียงความรู้สึกที่ต้องผูกมัดอยู่กับองค์การเท่านั้นและพนักงานก็จะพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนให้กับตนเองว่าได้ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ทำงานกับองค์การนี้ เหตุผลสนับสนุนได้แก่ การเน้นไปที่คุณค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับในยามเกษียณอายุตั้งนี้ความรู้สึกยึดติดจึงไม่ได้หมายความว่าพนักงานผู้นั้นมีความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การในระดับสูง

Steers และ Porter ได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทางเจตคติ จะมีความใกล้เคียงกับที่ Steers ได้กล่าวไว้แต่จะมีปัจจัยในเรื่องของโครงสร้างองค์การเพิ่มเข้ามา กล่าวคือ

- ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

- ลักษณะโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความไว้วางใจต่อองค์การ องค์การเห็นความสำคัญของพนักงาน และเข้าใจในความคาดหวังของพนักงาน

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al

(ลลิตา จันทร์งาม, 2560) Mowday et al. อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้น และมีความนิยมในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีศึกษาสูง

2) คุณลักษณะงานที่ทำ (Role-related Characteristics) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจนไม่ชัดเจนของบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3) คุณลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structure Characteristics) ได้แก่ ระบบองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์กรสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน ศรารุช โภชนะสมบัติ, 2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันทางทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการ

คงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยได้อธิบายของความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การสูงนั้น จะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งทีบุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่า เป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory)

(Herzberg ,1966, pp. 130-131 อ้างถึงใน เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ, 2560) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตาม

เป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2.การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับต่อการดำเนินหรือการกล่าวโทษที่ได้รับ

3.ลักษณะงาน หมายถึง การลงมือทำหรือการทำงานซึ่งถูกกำหนดเวลาไว้อย่างสม่ำเสมอ หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานที่ง่ายหรืองานที่ยาก เป็นงานที่ช่วยไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ หรือทำงานให้สำเร็จในเวลาอันสั้น

4.ความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เองความตั้งใจความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม และดูงานในอนาคต

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำนวน 105 คน
2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. การสุ่มเลือกตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากทุกฝ่ายๆละ 73% แบ่งได้ ดังนี้

ฝ่าย	จำนวน
Operation	74 คน
Finance & Accounting	8 คน
Human resources	7 คน
Marketing	16 คน
รวม	105 คน

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง
5. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผล
6. ทำการลงรหัสในโปรแกรม SPSS และกรอกข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วเพื่อทำการวิเคราะห์ผลการวิจัย
7. ประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรม SPSS ตามสถิติต่างๆ ตามที่ได้ทำการออกแบบไว้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์แบบบรรยาย (Descriptive method) และการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ (Quantitative method) ร่วมกันโดยมีการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เป็นการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้

การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกใส่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 54.3 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 และอยู่ในช่วงอายุ 41-50ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.1 และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 30.5 และมีสถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.2 และช่วงระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.6 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.6

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.000 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด ในด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.247 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.076 ด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.009 ด้านการพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.921 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.745 เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งทุกด้านที่กล่าวมาอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น

3. พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.912 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.171 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.976 ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.776 และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.724 เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.247$, $SD = 0.463$) โดยกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก รองลงมาคือ

ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านที่มีทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด แต่ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 400 คนที่ได้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

ในส่วนของผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด พบว่ามีความผูกพันรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.912$, $SD = 0.631$) และแยกรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ได้แก่ด้านการมาทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ พนักงานมีความภูมิใจและเชื่อมั่นต่อการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ ทำให้ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งจะส่งผลต่อการมาทำงานของพนักงานที่มีความเต็มใจในการมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรในทุกวันเพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสในการวางแผน กำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับความไว้วางใจในการการรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่างๆ และการปฏิบัติงานของตนสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ โอกาสที่พนักงานจะเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นจะมีอัตราส่วนที่ลดลง และต้องการที่จะทำงานกับองค์กร

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเพศ ด้านช่วงอายุด้านระดับการศึกษา และด้านสถานภาพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านรายได้ต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน การที่ปัจจัยด้านระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานยาวนานย่อมต้องเกิดความผูกพันกับองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิด และ พฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น เราจึงควรทำความเข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงอาจจะมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌูพรณ ชาญธัญกรรม (2560) ที่ว่า

องค์การควรมีการปรับปรุงและจัดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม และชัดเจน เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและคุณภาพผลงาน (ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถ เฉพาะ) มีส่วนสำคัญต่อค่าตอบแทนควรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือบริษัทอื่น ดังนั้นองค์การควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันสุขภาพ เป็นต้น ที่จัดให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กับผลของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไอออน เมาน์เทน ประเทศไทย จำกัด พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และ ด้านค่าตอบแทน ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานในองค์การอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงาน และส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานชายสีทาอาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าพนักงานชายจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์การอื่น แต่ก็ยังคงทำงานอยู่ที่องค์การนี้ต่อไป เพราะได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อาจเป็นเพราะว่าพนักงานชาย มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท รู้สึกว่าปัญหาขององค์การก็เปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจนเปรียบเสมือนคนในครอบครัว ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานชายมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และยังไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การในตอนนี ซึ่งพนักงานชายมีเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์การนี้จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน พนักงานเหล่านี้มีความจงรักภักดีกับองค์การของท่าน หากใครพูดอะไรให้องค์การเสื่อมเสียพร้อมจะปกป้องทันที

ข้อเสนอแนะ

ความผูกพันต่อองค์กรในด้านค่าตอบแทนมีระดับต่ำที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการทบทวนแนวทางการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถ การศึกษา อายุการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพผลงาน (ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถ เฉพาะ) ค่าตอบแทนควรที่จะอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆในตลาดแรงงาน ให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และใช้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างดีเยี่ยม และรักษาพนักงานเอาไว้ภายในองค์กรได้ พนักงานจะไม่เกิดความลังเลใจที่จะเปลี่ยนองค์กรเมื่อพนักงานได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

ด้านการพัฒนาการทำงานที่มีระดับความผูกพันเป็นอันดับถัดมา องค์กรควรมีจัดทำ นโยบายเกี่ยวกับการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึก ว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ รวมถึงมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และนวัตกรรมใหม่ๆ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการจัดส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรม สัมมนา เวิร์คชอป ดูงาน และ การพัฒนาและการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามความเหมาะสมของตำแหน่งงานให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถแก่พนักงานและทำให้องค์กรได้ประสิทธิภาพจากพนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขันในธุรกิจเดียวกันและยังทำให้เกิดความเท่าเทียมในการพัฒนาการทำงานของพนักงานทุกระดับอีกด้วย

ด้านความคาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นลำดับถัดมา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับด้านที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในหลายๆแง่มุม เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ส่งผลมาจากการพัฒนาการทำงานของพนักงาน และเมื่อได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นพนักงานทุกคนต้องคาดหวังถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ค่าตอบแทนที่มากขึ้น และความมั่นคงในชีวิตและการเงินซึ่งจะส่งผลไปจนถึงชีวิตหลังการเกษียณอายุงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีคำตอบจากแบบสอบถามของพนักงานบางคนที่มีคำตอบในแง่ลบ เนื่องจากตัวพนักงานนั้นอาจไม่เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าของตนเองนั้นมีอยู่น้อย และยังไม่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร และอาจทำให้องค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานดังกล่าวไว้ในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผนทางและมาตรฐานของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานในทุกๆตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้

พนักงานและเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่บริษัท พนักงานจะเกิดความภูมิใจเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีและรู้สึกคุ้มค่าที่ได้อุทิศตนทำงานด้วยความรู้และความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อที่จะได้อยู่ในองค์กรที่มั่นคงและมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าตลอดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาพนักงานต่อไป

2. ควรศึกษาโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกหรือสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติต่อความผูกพันของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานหรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล โดยนำปัจจัยที่พบว่ามี ความแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึง ความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

บรรณานุกรม

ศศิพร บุญชู. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560.

กันต์สุดา โกญจนาท. “วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558.

มรกต เจียประเสริฐ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2560.

ชัยธวัช คุ้มแสง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์)” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2559.

สินี พุ่มพวง. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2559.

วิไลลักษณ์ กุศล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน, 2559.

ศรารุช โภชนะสมบัติ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์” งานวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2559.

ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. “ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2560.

จิรวัดณ์ ถนอมธรรม. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, 2559.

ลลิตา จันท์งาม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล” การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.