

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชน
ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล**
**Factors Affecting Employees Organizational Commitment at Private Companies in
Bangkok Metropolitan**

ปานวาด วรกุล

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การหาค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้น อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และประสบการณ์ทำงานรวมอยู่ในช่วง 6 – 15 ปี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.903$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันสูง และด้านการตอบสนองความต้องการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ($r = 0.870$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพัน , ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน , ระดับความผูกพัน

ABSTRACT

The objective of this study is to study the factors affecting organizational commitment and the organizational commitment level at Private Companies in Bangkok Metropolitan Region. To compare the organizational commitment classified by demographic factors and to study the relate of factors affecting organizational commitment with the organizational commitment level in Private Companies in Bangkok metropolitan region. The sample used in this study is Employees in private Companies in Bangkok Metropolitan Region using a Simple Random Sampling by the 400

questionnaires were used in collecting data. Data were analyzed using statistical software package which was SPSS and the statistics used in this study were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficients.

The results showed that there were more female respondents than male with age between 26 – 35 years old, married status, bachelor degree, the position is a supervisor / junior management, average monthly income was 20,001 – 30,000 Baht and 6 – 15 years' work experience. The result of this research showed that the different personal factors affect to the organization's commitment to be different at significant level 0.05 and the analysis the relate of factors affecting organizational commitment with the organizational commitment level showed that the overall level of organization commitment was in the very high level ($r = 0.903$). When investigate the correlation level in each part, the data was shown that every factor had the high level and the responding to need factors had the highest level ($r = 0.870$) to be different at significant level 0.05

Keyword: Organizational commitment, Factor Affecting organizational commitment, The organizational commitment level

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญลำดับต้นของทุกองค์กร ได้มีการศึกษาพบว่าเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็สามารถสร้างความมั่นคงยั่งยืนให้กับองค์กรได้เพราะลดอัตราการลาออกจากองค์กร (Employee Turnover) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรต้องพบกับความท้าทายในการรักษา “ทรัพยากรมนุษย์” ให้เกิด ความผูกพันในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ (วรารักษ์ ลิเลศพันธ์ ,2557) ส่งผลให้องค์กรที่ต้องการจะประสบผลสำเร็จภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและเกิดความได้เปรียบขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้เกิดจากการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรหลักในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือปัจจัยด้านบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ปฏิบัติถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นหัวใจหลักของการบริหารองค์กรเพราะความสำเร็จในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนซื้อ เครื่องมือ เครื่องจักรกล อุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มีราคาแพงมากเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถก็จะไม่สามารถก่อให้เกิดผลประโยชน์ใดเลย (นภดล เตชชัย,2558)

ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องเชิงบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจอุทิศตนเสียสละให้กับการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของทุกองค์กร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุขและยาวนาน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อระดับความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การศึกษานี้มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขอบเขตการสำรวจ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนประชากร 10,944,863 (ข้อมูลปี 2562) โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยมีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานรวม

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ นโยบาย/ทิศทางขององค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร ระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน คุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตอบสนองความต้องการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร ความพอใจกับงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การเป็นที่พึงพิงทางเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2563 รวมระยะเวลา 2 เดือน

ขั้นตอนที่ 2 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแยกส่วนของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากที่สุด

1. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาทำการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาประมวลผล ผ่านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล (SPSS)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปตาราง

ส่วนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า โดยแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ จากนั้นทำการรวมคะแนนในแต่ละปัจจัย และนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยจากนั้นนำค่าเฉลี่ยรวมมาแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับการจัดการปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.50- 5.00	ดีมาก
4	เห็นด้วย	3.50- 4.49	ดี
3	ไม่แน่ใจ	2.50- 3.49	พอใช้
2	ไม่เห็นด้วย	1.50- 2.49	ไม่ดี
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00- 1.49	ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า โดยแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ จากนั้นทำการรวมคะแนนในแต่ละปัจจัยและนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยจากนั้นนำค่าเฉลี่ยรวมมาแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น	คะแนน	ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.50- 5.00	ผูกพันมากที่สุด
4	เห็นด้วย	3.50- 4.49	ผูกพันมาก
3	ไม่แน่ใจ	2.50- 3.49	ผูกพันปานกลาง
2	ไม่เห็นด้วย	1.50- 2.49	ผูกพันน้อย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00- 1.49	ผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์

ตารางแสดงระดับปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จำแนกโดยรวมตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	X	S.D.	ระดับปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร	3.84	0.743	ดี	4
2. ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	3.86	0.732	ดี	3
3. ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน	3.82	0.792	ดี	6
4. ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน	4.05	0.776	ดี	1
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.89	0.765	ดี	2
6. ด้านการตอบสนองความต้องการ	3.83	0.861	ดี	5
รวม	3.88	0.783	ดี	

จากตาราง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันโดยรวมในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.88 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันในระดับดี คือด้านที่ 4 ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา คือ ด้านที่ 5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือด้านที่ 6 ด้านการตอบสนองความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.83 และรองลงมาคือด้านที่ 3 ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

ตารางแสดงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จำแนกโดยรวมตามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทั้ง 6 ด้าน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	X	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
1. ด้านความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร	3.82	0.743	ผูกพันมาก	3
2. ด้านความพอใจกับงาน	3.76	0.732	ผูกพันมาก	6
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.792	ผูกพันมาก	5
4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.78	0.776	ผูกพันมาก	4
5. ด้านการเป็นที่พึงพิงทางเศรษฐกิจ	3.85	0.765	ผูกพันมาก	2
6. ด้านการมีส่วนร่วม	4.06	0.861	ผูกพันมาก	1
รวม	3.84	0.818	ผูกพันมาก	

จากตาราง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันโดยรวมในระดับมีความผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.84 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความผูกพันในระดับมีความผูกพันมาก คือด้านที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วมโดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ด้านที่ 5 ด้านการเป็นที่พึ่งพิงทางเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือด้านที่ 1 ด้านความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และรองลงมาคือด้านที่ 2 ด้านความพอใจกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันที่มีต่อองค์กรกับความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ โดยใช้การวิเคราะห์ t-test และ f-test

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร													
	ด้านความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร		ด้านความพอใจกับงาน		ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		ด้านการเป็นที่พึ่งพิงทางเศรษฐกิจ		ด้านการมีส่วนร่วม		รวม	
	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.	ค่า t / ค่า f	Sig.
เพศ	1.556	.121	1.759	.079	.809	.419	1.479	.140	1.725	.085	1.052	.294	1.396	.189
อายุ	11.398	.000*	14.153	.000*	4.559	.001*	7.138	.000*	5.906	.000*	7.407	.000*	8.426	.000*
สถานภาพสมรส	6.639	.001*	16.750	.000*	4.649	.010*	8.078	.000*	6.799	.001*	13.372	.000*	9.381	.002*
ระดับการศึกษา	10.924	.000*	13.195	.000*	5.645	.004*	5.754	.003*	9.870	.000*	17.023	.000*	10.401	.001*
ตำแหน่งงาน	15.194	.000*	21.532	.000*	4.540	.004*	9.145	.000*	11.088	.000*	21.358	.000*	13.809	.000*
อัตราเงินเดือน	17.822	.000*	19.768	.000*	9.108	.000*	10.066	.000*	12.489	.000*	21.382	.000*	15.105	.000*
ประสบการณ์ทำงานรวม	7.734	.000*	9.832	.000*	2.709	.020*	3.743	.003*	3.349	.006*	9.754	.000*	6.186	.004*

จากตารางพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันที่มีต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร	0.760	0.000*	High positive correlation
2. ด้านภาวะผู้นำในองค์กร	0.797	0.000*	High positive correlation
3. ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน	0.809	0.000*	High positive correlation
4. ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน	0.728	0.000*	High positive correlation
5.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.823	0.000*	High positive correlation
6.ด้านการตอบสนองความต้องการ	0.870	0.000*	High positive correlation
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวม	0.903	0.000*	Very high positive correlation

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงมากที่สุด คือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ($r = 0.870$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.823$) ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ($r = 0.809$) ด้านภาวะผู้นำในองค์กร ($r = 0.797$) ด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร ($r = 0.760$) และด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ($r = 0.728$) ตามลำดับ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.50 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาค่าความแตกต่างค่าที(t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(OneWay ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 195 คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับ

ต้น จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานรวม 6 – 15 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ผลการศึกษาพบว่าระดับการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านมีระดับการจัดการอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีการจัดการปัจจัยในระดับดีเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือด้านการตอบสนองความต้องการ ($\bar{X} = 3.83$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ($\bar{X} = 3.82$)

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายด้านของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันในระดับผูกพันมากเช่นเดียวกัน โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือด้านการเป็นที่พึงพิงทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือด้านความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.77$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความพอใจกับงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะยังมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง จำแนกตามอัตราเงินเดือนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างจะพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานรวมมากจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานรวมน้อยกว่า

และผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีความสัมพันธ์กัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ($r = 0.903$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงมากที่สุด คือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ($r = 0.870$) รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.823$) รองลงมาคือด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ($r = 0.809$) รองลงมาคือด้าน

ภาวะผู้นำในองค์กร ($r = 0.797$) รองลงมาคือด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร ($r = 0.760$) และด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ($r = 0.728$)

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผู้ศึกษาขอเสนอผลการอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความผูกพันมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จากผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 26-35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน/ผู้บริหารระดับต้น มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่มิ่ประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 6-15 ปี

จากผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและหญิงมีมากขึ้น สวัสดิภาพและค่าตอบแทนไม่ต่างกัน ส่วนใหญ่แล้วในการทำงานจึงมาวัดผลกันที่ผลงานมากกว่าความแตกต่างทางด้านเพศ และความเป็นอยู่ในยุคสมัยนี้ทั้งเพศชายและหญิงต่างก็เป็นหัวหน้าครอบครัว ต่างต้องทำงานหารายได้มาจุนเจือตัวเองและครอบครัวเช่นเดียวกัน ดังนั้นความแตกต่างทางเพศของพนักงานจึงไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรพิญ (2557, หน้า 107) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนและประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในด้านอายุ และสถานภาพโสด หากอายุน้อยยังมีความต้องการค้นหางานที่ตรงกับตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นไลฟ์สไตล์การทำงานหรืองานที่ชื่นชอบ โดยที่ยังไม่ต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่มากนักเพราะยังไม่ได้แต่งงานหรือสร้างครอบครัว จึงทำให้ความผูกพันที่มีต่อองค์กรยังไม่มากนัก สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิดและ พฤติกรรมในการใช้ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น เราจึงควรทำความเข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัย เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย และในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนและประสบการณ์ทำงานมีความเกี่ยวเนื่องกันเมื่ออายุมากขึ้น มีครอบครัว ทำให้ต้องการความมั่นคงก็จะมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน มีความทะเยอทะยานที่จะสร้างครอบครัวให้ดีจึงมีแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กร ทำให้ประสบการณ์การทำงานมากขึ้น และพนักงานที่มีรายได้สูง ตำแหน่งงานสูงอาจจะมีความรู้สึกว่ามันคงในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่ำ เดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น และความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานเมื่อสูงขึ้นก็ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Sheldon (1971 อ้างถึงใน จิราวรรณ หาดทรายทอง, 2539, หน้า 21) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่า อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความตึงเครียดในบทบาท อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ประกอบไปด้วยด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร ด้านภาวะผู้นำในองค์กร ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองความต้องการ โดยรวมทุกด้านมีระดับการจัดการอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีการจัดการอยู่ในระดับดีสูงที่สุดคือด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีการจัดการอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1966, pp. 130-131) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย คือปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน หรือ ปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานในองค์กรได้

ผลการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประกอบไปด้วยด้านความสุข/ความรักในงานหรือองค์กร ด้านความพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการเป็นที่พึงพิงทางเศรษฐกิจ และด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมีความผูกพันมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยด้านที่มีระดับความผูกพันมาก มากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีระดับความผูกพันมาก น้อยที่สุดคือด้านความพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ AlphaMeasure ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่พูดถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เมื่อนำมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร การจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มากที่สุด คือ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน ด้านภาวะผู้นำในองค์กร ด้านนโยบาย/ทิศทางขององค์กร และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านคุณค่าการยอมรับในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) Maslow (1954, p. 8) ได้ศึกษาและจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นก่อนหลังออกเป็นขั้นต่าง ๆ 5 ขั้นเหมือนขั้นบันไดที่ไม่อาจกระโดดข้ามขั้นบันไดได้ แบ่งเป็น

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รถยนต์ เฟอร์นิเจอร์ทันสมัย ทีวี วิทยุ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถหามาได้โดยใช้ “เงิน” ดังนั้นมนุษย์จึงต้องการเงินเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เพียงพอเสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs) คือ ความต้องการที่จะตอบสนองความรู้สึกมั่นคงหรือความมีเสถียรภาพในสิ่งที่ตนเองได้รับหรือหามาได้จากการตอบสนองด้านร่างกาย เช่น เมื่อได้บ้านมาหลังหนึ่งถือเป็นการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายแล้ว จะเกิดความรู้สึกว่าทำอะไรที่จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าปลอดภัยเมื่ออยู่ในบ้านหลังนี้ ควรซื้อเครื่องมือป้องกันภัยต่าง ๆ อย่างไร 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น หลังจากที่มีมนุษย์มีความรู้สึกพร้อมทุก ๆ ด้านแล้ว ทั้งมีสถานภาพทางงานและการเงินที่ดี มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่จะเข้าสังคมเพื่อให้เป็นที่รู้จัก หรือเป็นที่รักของสังคมอาจแสดงออกโดยการไป งานบวช งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ ทั้งของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สังคมยอมรับตนเข้ากลุ่ม 4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือความต้องการที่ สอดคล้องกับความต้องการในลำดับที่สาม เมื่อมนุษย์เข้าสังคมและได้รับการยอมรับจาก ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความเมตตา

จากผู้บังคับบัญชา ย่อมสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลที่ก้าวมาถึงจุด ๆ นี้ได้ส่วนใหญ่มักมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน 5) ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่เกิดเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้จะรู้ว่าตนมี ความสามารถใดและทำอะไรได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการเติบโต ความก้าวหน้า เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ดังที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานขององค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น

1.1 ปัจจัยด้านการตอบสนองความต้องการ บริษัทควรพิจารณาความต้องการพื้นฐานของพนักงาน จัดให้มีการนำความคิดเห็นที่เหมาะสมนำมาปฏิบัติจริง และการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน รวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ เพื่อนำมาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ

1.2 ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรเห็นความสำคัญของความสำเร็จในงานของพนักงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบริษัท ควรมีการจัดการประเมินผลการปฏิบัติให้พนักงานทุกปี ปีละ 1-2 ครั้ง และการประเมินผลต้องมีความถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน สามารถมองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้พนักงานมองการทำงานของตัวเองเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตน หากพนักงานมีการประเมินผลที่ดี ทำตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดได้สำเร็จก็ควรจะมีรางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้น เป็นแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จในครั้งต่อไปด้วย

1.3 ปัจจัยด้านระบบการจ่ายรางวัลตอบแทน เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้พนักงานในองค์กรแล้ว เมื่อพนักงานทำได้ตามเป้าหมาย ก็ควรมีรางวัลให้พนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรางวัลตอบแทนความสำเร็จของพนักงานก็ควรจะต้องมีความเหมาะสมพนักงานต้องมีความรู้สึกต้องการ และพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันยินดีที่จะปฏิบัติตาม และจะเป็นที่ยอมรับในบริษัทนั้นด้วย

2. ข้อเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face Interview) เพื่อให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นมากยิ่งขึ้นเพื่อทราบถึงข้อมูลและข้อคิดเห็นในเชิงลึก และนำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สไตล์การทำงาน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาในหัวข้อการทำงานในบริษัทเอกชนและหน่วยงานของรัฐบาลส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และในด้านใด นำมาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียในแต่ละองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้ให้มีความผูกพันมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.
พัชรหทัย จารุทวีผลบุญและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด.
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล.
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรหมมาตร จินดาโชติและคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย.
คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์การผ่านความผูกพันของพนักงาน.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ.
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรกนก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10).
- Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.

Hewitt Associates. (2004). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies. Retrieved from: www.hewitt.com

Maslow, A.H. (1954). Motivation (psychology); Self-actualization (psychology). New York: Harper.

Mowday, R.T. (1982). Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism

Yamane, T. (1967). Taro statistic: An introductory analysis. New York: Harper & Row.