

ความผูกพันองค์กรของพนักงาน
บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF EMPLOYEES
AT UNIVERSAL UTILITIES PUBLIC COMPANY LIMITED.

ทิพอาภา สูงทรง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thiparpha Soongsong

E-mail : 6214060061@rumail.ru.ac.th

Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 107 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมเท่ากับ 0.900 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม เท่ากับ 0.882 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน/พนักงานอาวุโส มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ระดับความมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพัน , ลักษณะงาน , คุณภาพชีวิต

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the personal factors (gender, age, relationship status, education level, work position, and period of employment) that impact the organizational engagement of employees at Universal Utilities Co., Ltd., 2) to study Job characteristic factors (Task Identity, Autonomy, Task Significance, and Work challenges) that are related to the organizational engagement of employees at Universal Utilities Co., Ltd., and 3) to study the factors of quality of life at work (Pay, Work environment, Work and life maintenance , and Relationships with others in the organization) that are related to the organizational engagement of employees at Universal Utilities Co., Ltd. This research had a non-experimental design. The sample group comprised 107 employees at Universal Utilities Co., Ltd. The research tool used was a questionnaire that had passed content validity and reliability tests with total Chronbach's alpha scores of 0.900 for Job characteristic factors and 0.882 for factors of quality of life at work. The data collected was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using t-test and One-Way ANNOVA. If a significant difference was found, a paired comparison was conducted using LSD and multiple regression analysis.

The study found that most employees are men ,aged less than or equal to 35 years old , with single marital status who have completed bachelor's degrees, have positions with the company as employees or senior employees, and have worked with the company for less than or equal to 5 years. The employees of Universal Utilities Co., Ltd., have a general organizational engagement level of "Excellent" with the highest average score in the dimension of dedication and commitment to work at the best of

one's ability. Dimensional analysis found that for the Job characteristic factors, the highest average score was in the dimension of task identity. For the factors of quality of life at work, the highest average score was in the dimension of relationships with others in the organization. Hypothesis testing found that for employees of Universal Utilities Co., Ltd., having a different educational level impacted organizational engagement in the dimension of dedication and commitment to work at the best of one's ability at a statistical significance level of 0.05. Additionally, regarding the Job characteristic factors, Task Significance was related to organizational engagement of employees in the dimensions of confidence and acceptance of organizational values at a statistical significance level of 0.01; Autonomy was related to organizational engagement for employees in the dimension of confidence and acceptance of organizational values at a statistical significance level of 0.05; Task Significance was related to organizational engagement for employees in the dimension of desire to continue working with the organization at a statistical significance level of 0.01; Autonomy was related to organizational engagement for employees in the dimension of desire to continue working with the organization at a statistical significance level of 0.05; and task significance was related to organizational engagement for employees in the dimension of dedication and commitment to work at the best of their ability at a statistical significance level of 0.01. Regarding the factors of quality of life at work, the factors of work environment and relationships with others in the organization were related to organizational engagement of employees in the dimension of confidence and acceptance of organizational values at a statistical significance level of 0.01; relationship with others in the organization was related to organizational engagement of employees in the dimension of desire to continue working with the organization at a statistical significance level of 0.01; and work environment was related to organizational engagement of employees in the dimension of desire to continue working with the organization at a statistical significance level of 0.05

Keyword : engagement , Job characteristic , quality of life

บทนำ

คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ได้ออกหลักกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือ Corporate Governance Code (CG Code) สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติให้คณะกรรมการบริษัทนำไปปรับใช้กับองค์กรในการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว นำเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและคนรอบข้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการอย่างยั่งยืน ซึ่งบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญต่อหลักกำกับที่ดีของบริษัท โดยจะมีการปรับปรุงใหม่ให้สอดคล้องกับกฎหมาย และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทจะมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกราย ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรที่จะต้องมีความสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่จะทำให้พนักงานทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจที่เหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถขององค์กรไว้ นโยบายของบริษัทจึงเน้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเชื่อว่าหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานจะแสดงออกซึ่งทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่อง “ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)” ซึ่งจะทำให้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) นำไปใช้ดำเนินการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตประชากร

พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 145 คน

ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ระดับตำแหน่งพนักงาน/พนักงานอาวุโส ระดับผู้จัดการแผนก และระดับผู้อำนวยการ

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนทั้งสิ้น 145 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ที่ 5% จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย จำนวน 107 ตัวอย่าง

ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ตัวแปรตาม คือความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สำหรับหน่วยงานวิชาการ นักวิชาการ นักวิจัย และผู้ที่สนใจ สามารถนำไปเพิ่มเติมองค์ความรู้และเป็นกรณีศึกษาในการค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
5. ประโยชน์ในการนำไปใช้สำหรับผู้บริหารในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยเพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Porter et al. (1974) ได้ให้ความหมายความผูกพันองค์กรว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 แบบ คือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร 3. ความปรารถนาที่ต้องการจะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Steer & Porter (1983) ได้อธิบายว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล เป็นปัจจัยอันเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพ การสมรส ที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับต่างกัน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

Steers, et al., (1983) ได้อธิบายว่าปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristic) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร กล่าวคือ ลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน จะมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรต่างกัน ได้แก่ 1) ความชัดเจนของงาน เช่น งานที่มีระเบียบ ข้อบังคับ ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ตนเอง 2) ความหลากหลายของงาน โดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย มีความสนใจในการปฏิบัติงาน 3) ความท้าทายของงาน หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการงานมีความท้าทาย จะยิ่งพยายามพิสูจน์ความสำเร็จของตนเอง 4) งานมีข้อมูลป้อนกลับ ในงานที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ ควรได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินทักษะ ความสามารถของตนเอง 5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ เกิดการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และ 6) ความมีอิสระของงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกทุ่มเทปฏิบัติงานให้องค์กร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งจะมองเปรียบเทียบค่าตอบแทนของตนเองกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานลักษณะประเภทเดียวกัน 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลภาพภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่ากับองค์กร 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะของตนเองอยู่เสมอ 5) การบูรณาการทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร องค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น 6) ธรรมเนียมในองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานจะได้รับสิทธิอะไรบ้างจากการเป็นสมาชิกขององค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานให้มีความเหมาะสม และสมดุลกับชีวิต และ 8) ความสัมพันธ์ทางสังคม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2541 และจดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2558 โดยเป็นบริษัทย่อยของบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจหลักทางด้านกิจการน้ำประปาและระบบบำบัดน้ำเสียแบบครบวงจร โดยมีเป้าหมายที่จะให้ประชาชนได้มีน้ำประปาใช้ในการอุปโภคและบริโภคอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด” เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 70 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สรุปผลการวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าว่า ส่วนใหญ่พนักงานพึงพอใจลักษณะงานในระดับมาก โดยด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษและด้านปัจจัยหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความภักดีต่อองค์กร การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระยะเวลากการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ได้รับที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Ngari Evelyne Wambui (2018) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะของงาน และประสิทธิภาพของพนักงาน ของบริษัทเอกชนในเมือง Nairobi ประเทศเคนยา” เพื่อศึกษาและกำหนดผลของลักษณะงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตเมือง Nairobi ประเทศเคนยา และเพื่อพิจารณาผลของความหลากหลายของทักษะในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเมือง Nairobi ประเทศ โดยใช้การศึกษาค้นคว้าแบบจำลองลักษณะงานในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีการควบคุมความต้องการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 210 คน จากบริษัทเอกชนจำนวน 25 แห่งในเมือง Nairobi โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถาม และ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า Cronbach alpha และสถิติค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบพหุคูณ จากการวิจัยที่ทำการศึกษาพบว่างานที่ใช้ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้ข้อมูลป้อนกลับ มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญ ในขณะที่ความสำคัญของงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 145 คน และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ระดับตำแหน่งพนักงาน/พนักงานอาวุโส ระดับผู้จัดการแผนก และระดับผู้อำนวยการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความท้าทายของงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลดังกล่าวประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความท้าทายของงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ซึ่งหากพบว่ามีความแตกต่างกันจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลสำรวจพนักงาน บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 107 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 โดยมีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 มีระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงาน / พนักงานอาวุโส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 และมีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40

ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านความท้าทายของงาน พบว่า พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ปัจจัยลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านความมีอิสระในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรพบว่า พนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถิติพร ระวีวณิช (2559) อธิบายว่าเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 20-29 ปี มีระดับตำแหน่งที่ระดับ 4-6 ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานและเป็นปฏิบัติที่ทำงานกับองค์กรมานาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ต้องการความมั่นคงในชีวิต เป็นที่ยอมรับต่อสังคมและผู้อื่น จึงมีความตั้งใจและมีเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ น้อยกว่าพนักงานวุฒิปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศรุต รัตนธรรม (2559) ได้อธิบายว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มการศึกษาที่มีระดับไม่เกินปริญญาตรี เนื่องจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จะเป็นระดับปฏิบัติการ ไม่ใช่งานวิชาการ จึงทำให้รู้สึกว่าได้รับงานปริมาณมาก รู้สึกเหน็ดเหนื่อย และไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงมีการลาออกไปทำธุรกิจส่วนตัวที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

2.1 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ (2560) ที่อธิบายว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน และความสำคัญของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิศรุต รัตนธรรม (2559) ที่ทำการศึกษาศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี ที่อธิบายว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กรเนื่องจากความมีเอกลักษณ์ของงาน สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะของงาน ขอบเขตและขั้นตอนในการทำงานที่มีความชัดเจน โดยสามารถระบุถึงงานในความรับผิดชอบ และสามารถในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยความท้าทายของงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยต้องการที่จะพิสูจน์ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับฐิติพร ระวีวงษ์ (2559) ที่ทำงานศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระของงาน และความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร โดยจะชี้ให้เห็นว่าแม้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป แต่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังคงให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายและกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ต้องการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานอย่างเต็มที่ และจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิศรุต รัตนธรรม (2559) ที่ทำการศึกษาศักยภาพที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสุขภาพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี ที่อธิบายว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กร เนื่องจากความมีเอกลักษณ์ของงาน สะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะของงาน ขั้นตอนในการทำงานที่มีความชัดเจน สามารถระบุถึงงานในความรับผิดชอบ และสามารถในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่นในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยต้องการที่จะพิสูจน์ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีความสอดคล้องกับนิยาม ปาปะเถ (2560) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้อธิบายว่าความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สืบเนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรในด้านคุณลักษณะของงานส่งผลให้ การปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการรู้ถึงคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมาก มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงาน และความท้าทายของงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับฐิติพร ระวังษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และความมีอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) เนื่องจากคุณลักษณะของงานทำให้พนักงาน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนั้น จึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยจะชี้ให้เห็นว่า แม้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะเป็นองค์การที่มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป แต่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังคงให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย และกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ต้องการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานอย่างเต็มที่ และจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน)

3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทิลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับใน ค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ (2560) ที่ได้อธิบายว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยเนื่องมาจากการที่บุคลากรที่ดูแลคนพิการมีการกล่าวถึงองค์การ ในทางที่ดี และการช่วยเหลือขององค์การอยู่ในระดับที่สูง องค์การได้ดูแลคนพิการและทำหน้าที่บริการและช่วยเหลือคน พิการด้านต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ พร้อมทั้งจะรักษาชื่อเสียง ขององค์การ และรู้สึกยินดีเมื่อองค์การมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ องค์การที่ดูแลคนพิการถือเป็นองค์การที่มีความมั่นคงและความน่าเชื่อถือ เป็นที่รู้จักของบุคคลโดยทั่วไปด้วย จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การด้านการกล่าวถึง องค์การในทางที่ดี รวมถึงได้อธิบายว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน องค์กร โดยบุคลากรจะทำงานให้สำเร็จได้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานจะยิ่งช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น หากมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก็จะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และสามารถทำงาน ร่วมกันได้ อีกทั้งเมื่อเกิดปัญหา หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็จะคอยให้ความช่วยเหลือเต็มที่

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริษัท นาจาน (2560) ได้ชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนของบุคลากร และความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากขึ้น และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากขึ้น

3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับอนวัช ลิ้มวารการ (2563) ที่อธิบายว่าสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน และการทำงานและการดำเนินชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริษัท นาจาน (2560) ที่อธิบายว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลในชีวิตและจังหวะชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป กล่าวคือถ้าบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณาที่มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในชีวิตหรือจังหวะชีวิตมากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปเพิ่มขึ้น

3.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับอนวัช ลิ้มวารการ (2563) ที่อธิบายว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ต่างกัน ดังนั้น บริษัทควรปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแสดงความคิดเห็น และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงาน และการดำเนินชีวิตภายในองค์กรร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการกำหนดลักษณะขอบเขตของงานให้มีความชัดเจน ให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่จะสามารถกำหนดขั้นตอน รูปแบบ และวิธีการในการปฏิบัติงานของตนเองที่รับผิดชอบงานนั้นๆ รวมถึงมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถแก่

พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมถึงพิจารณาการจ่ายผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานแต่ละพื้นที่ ปฏิบัติการได้มีโอกาสทำความรู้จัก ได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะเสริมสร้างถึงความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า บริษัทควรปรับปรุงหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยการให้การยอมรับและให้อิสระการตัดสินใจในการกำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง ภายใต้กรอบระยะเวลา หรือสำเร็จของงานที่กำหนด โดยจะต้องมีการให้ผลย้อนกลับของงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อผิดพลาดในการทำงาน และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ล้วนเป็นงานที่มีความสำคัญของงาน ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ภายในองค์กร และเกิดประโยชน์ภายนอกองค์กร ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาตามสายงานควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ไม่ทอดทิ้งพนักงาน มีการชมเชยหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งถือเป็นการให้ความสำคัญกับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายของและค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.3 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าผู้บริหาร ควรพิจารณาสรรหาพนักงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ เนื่องจากหากพิจารณาเลือกคนที่เหมาะสมแล้ว ผู้บริหารจะเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพนักงานสามารถที่จะวางแผนการทำงาน และตัดสินใจถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีอิสระ รวมถึงบริษัทควรมีการปรับปรุงนโยบายหรือหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยให้พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น กฎระเบียบภายในองค์กรเอื้อประโยชน์ให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานมีโอกาสในนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และบริษัทควรให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ต่อองค์กร และภายนอกองค์กร รวมถึงแสดงออกให้เห็นถึงความสำคัญในงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป การให้ความสำคัญแก่งานของพนักงานนั้น จะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรให้มีระดับสูงขึ้น

1.4 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า บริษัทควรมีนโยบายในการให้รางวัลในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมมาโดยตลอด โดยออกเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้รางวัลแก่ผลงานของพนักงาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การให้รางวัลดังกล่าว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรเห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ เห็นถึงความสำคัญจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และต้องการที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพิ่มมากขึ้น

1.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า บริษัทควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งบริษัท มีสมรรถหลักที่พนักงานในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน คือ SHARP โดย S คือ Stakeholder Focus (การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) , H คือ Holistic Thinking (การคิดในมุมมององค์กรรวม) , A คือ Adaptability (ความสามารถในการปรับเปลี่ยน) , R คือ Adaptability (ความสามารถในการปรับเปลี่ยน) และ P คือ Proactive & Creative Thinking (มีความคิดริเริ่มคิดสร้างสรรค์) ซึ่งสมรรถหลักในการปฏิบัติงานนี้ จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร และบริษัทควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานภายในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยอาจเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง การอบรมให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพต่อหน่วยงานและองค์กร ซึ่งจะเป็นการยกระดับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในค่านิยมขององค์กร

1.6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า บริษัท ควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่พนักงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการใส่ใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มีการผสมผสานสนันทนาการ การพักผ่อน การผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน เข้ามาเป็นวิถีในการปฏิบัติงาน โดยจะสามารถลดความตึงเครียด และผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานในระหว่างวันได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความสมดุล Work-life Balance ของพนักงานได้เป็นอย่างดี โดยหากพนักงานในองค์กรเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น จะช่วยเพิ่มความผูกพันองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน และบริษัทควรจัดสรรกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากการที่พนักงานในองค์กรได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันนั้น จะทำให้พนักงานในองค์กรได้ทำความรู้จักกันเพิ่มมากขึ้น ช่วยลดระยะห่างของพนักงานแต่ละระดับตำแหน่ง และแต่ละสังกัด เกิดความสนิทสนมมากยิ่งขึ้น มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ได้เห็นถึงมุมมองในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ได้แบ่งปันประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและองค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันจะก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานองค์กรในภาครัฐ พนักงานในองค์กรในกลุ่มบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแต่ละกลุ่มตัวอย่าง เช่น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และองค์กรที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติพร ระวีวงษ์. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน). 2564. บริษัท ยูนิเวอร์แซล ยูทีลิตี้ส์ จำกัด (มหาชน) [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <http://www.uu.co.th>.
- พิชิต ปราณิพร้อมพงศ์. (2559). ความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชฎา นาจาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิศรุต รัตนธรรม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสุขภาพ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลชลบุรี. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2564). หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code: CG Code). [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <https://www.sec.or.th/cgthailand/TH/Documents/Regulation/CGCode.pdf>.
- อนวัช ลิ้มวารการ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Ngari Evelyne Wambui. (2018). *Job Characteristic And Performance of Employees among private equity firms in Nairobi city county, Kenya*. Nairobi : Kenyatta University.
- Porter et al, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulin, P.V. (1974). *Organizational Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603-609.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Walton, & Richard E. 1974. "Improving The Quality of Work Life." *Harvard Business Review*, Vol.52 (May-June): p. 12.