

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Organizational engagement of dental clinic employees in Bangkok

อัญธิกา เมฆแก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Antika Mekkaew

E-mail: 6214060098@rumail.ru.ac.th

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (5) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (6) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (7) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดย สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี การวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิก

ทัศนกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ต่างกัน ในส่วนของผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทัศนกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานคลินิกทัศนกรรม

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the personal characteristics of dental clinic employees in Bangkok (2) to study the job characteristics of dental clinic employees in Bangkok. (3) to study the factors of work experience of dental clinic employees in Bangkok. (4) to study the organization engagement of dental clinic employees in Bangkok. (5) to compare the personal characteristics and organizational commitment of dental clinic employees in Bangkok. (6) to study and compare job characteristics and organizational commitment of dental clinic employees in Bangkok. (7) to compare factors of work experience and organizational commitment of dental clinic employees in Bangkok.

The sample group used in this research was dental clinic employees in Bangkok, totaling 390 people using the research tool as a questionnaire The statistics used in the analysis were Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Resolution was tested by t-test and One way ANOVA, and they were tested individually with LSD if differences were found and Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that dental clinic staff In Bangkok Most of them are female. Age between 25 - 35 years. Single status. Bachelor's degree. Monthly income of more than 20,000 baht, working period of 1-5 years and results of hypothesis testing A comparative analysis of the personal characteristics revealed that gender, age, status, education level. And the length of work is different Make the corporate bond of dental clinic employees Different in Bangkok. For the results of the analysis and comparison of job characteristics And work experience factors were found to affect the organizational engagement of dental clinic employees. In Bangkok Statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Organizational commitment; Dental clinic employees

บทนำ

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือรัฐบาล ต่างก็ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เนื่องด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและนโยบาย

ขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงานภายในองค์กรทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ในส่วนผลด้านบวก นโยบายในการปฏิบัติงานขององค์กรจะมีความเข้มงวดและรัดกุมมากขึ้น รวมถึงจะมีเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ในส่วนด้านลบ ผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจจะทำให้พนักงานมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะองค์กรต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้มีการปฏิบัติงานที่เข้มงวดและรัดกุมมากขึ้น รวมถึงเป้าหมายที่อาจจะสูงกว่าเดิม ซึ่งความกดดันจากผลด้านลบอาจจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และเมื่อพนักงานพบโอกาสที่ดีกว่าหรือองค์กรที่ดีกว่า พนักงานอาจจะลาออกเพื่อไปสู่อีกที่ที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าและความกดดันที่น้อยกว่า

ดังนั้นในทุกวันนี้องค์กรต่าง ๆ จึงต้องคิดหาวิธีให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตนเองให้มากที่สุด เนื่องจากมีผลงานการวิจัยหลายแห่งได้ระบุไว้ว่าถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อผลงานและส่งผลที่ดีต่อองค์กร จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะมุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำวิจัยมาปรับปรุงให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาองค์กรของผู้วิจัยให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
6. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
7. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน 1 ลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน น่าจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยลักษณะงาน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ปัจจัยลักษณะงาน

- ด้านความหลากหลายของงาน
- ด้านความท้าทายในการทำงาน
- ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้
- ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
- ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัด

กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- Ninnin Dental clinic
- Next step Dental clinic
- Lat'smile Dental clinic
- Seru Dental Care
- Dencare เมืองเอก
- Smile Tips Dental clinic
- ศูนย์ทันตกรรมแพมีลีคลองจัน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัด

กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ได้จำนวน 385 คน เพื่อให้มีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 คน โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 และใช้วิธีจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

- ระยะเวลาในการศึกษาคั้งนี้ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2564 - เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการตั้งคุณสมบัติของผู้ที่จะมาสมัครงาน
2. นำผลวิจัยที่ได้มาปรับปรุงขอบเขตการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
3. นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ เพื่อให้พนักงานที่ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาได้
4. นำผลวิจัยที่ได้มาสร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล โดยปฏิบัติต่อพนักงานในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
5. นำผลวิจัยที่ได้ในความแตกต่าง มาหาแนวทางแก้ไขปัญหาและให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น
6. นำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสม และจัดอบรมพัฒนาความรู้ให้พนักงานทุกเดือนเพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพ

7. นำผลวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหาร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการปฏิบัติงาน

บททวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดลักษณะส่วนบุคคล

จิตติมา หลักทอง (2557) กล่าวถึง ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพการสมรส

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ บริษัทที่สังกัด รายได้ สถาบันการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ชนรัฐ นาทอง(2556) กล่าวถึง ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลลิตา จันทร์งาม (2559) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ฝ่ายที่สังกัด

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งวัดได้จาก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดปัจจัยลักษณะงาน

จิตติมา หลักทอง (2557) กล่าวถึง ลักษณะของงาน หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น งานที่มีความก้าวหน้าและท้าทาย งานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้น ในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง เนื้องาน ความหลากหลายของงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายของงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธนรัฐ นาทอง(2556) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และลักษณะการทำงานเป็นทีม

ลลิตา จันทรัมย์ (2559) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง เนื้องานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายใน การทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบอยู่ได้แก่ งานที่มีความหลากหลาย มีความชัดเจน มีลักษณะท้าทาย มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น และงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2557) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพงานในความรับผิดชอบ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน การมี ส่วนร่วมการบริหาร ผลย้อนกลับของงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่หรืองานที่พนักงานได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบจากหัวหน้างาน ซึ่งวัดได้จาก

- ด้านความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีความซับซ้อน อาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานได้ตลอดเวลา พนักงานที่ได้รับมอบหมายในงานนั้นจะต้องมีทักษะเพื่อเตรียมรับมือกับงานที่ เปลี่ยนแปลงเสมอ

- ด้านความท้าทายในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติจะต้องใช้ความรู้และความสามารถสูง เป็น งานที่ได้รับมอบหมายแบบไม่ซ้ำกับงานเดิม รวมถึงเป็นงานที่ต้องคิดวิธีในการแก้ปัญหาจากอุปสรรค

- ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็น รวมถึงสามารถร่วมในการตัดสินใจ และได้รับรู้ผลของงานที่พนักงานได้ร่วมปฏิบัติ

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการ สนับสนุนในการทำงาน โดยสามารถเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงกว่าปัจจุบัน รวมถึงได้รับผลตอบแทนที่

ทฤษฎีและแนวคิดปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

จิตติมา หลักทอง (2557) กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร ประสพการณ์ในการทำงานที่มีผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพาได้

ธนรัฐ นาทอง(2556) กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งโดยเกิดความรู้สึกความสามารถและความชำนาญในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ องค์กรมีความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558) กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง งานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2557) กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบริษัท วัดได้จาก ความสำคัญของตน ต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร องค์กรที่มีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้ของพนักงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เคยได้รับการมอบหมาย ซึ่งวัดได้จาก

- ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญ ได้รับการยกย่องและการยอมรับจากองค์กร
- ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง เมื่อพนักงานประสบปัญหาองค์กรสามารถช่วยเหลือ หรือสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตของพนักงานได้
- ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง ความประทับใจและการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาพพจน์รวมถึงชื่อเสียงขององค์กร
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึก การปรับตัว การสนับสนุน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Porter L.W. (1974 : 603 อ้างใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร

หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีข้อบ่งชี้ประกอบด้วย มีความเชื่ออย่างแน่นอน และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งวัดได้จาก

- ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กร และเห็นด้วยกับค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้
- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง ความพยายาม ยอมสละเวลา ความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งมั่นให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม
- ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะพนักงานขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตติมา หลักทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาระบบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 383 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและมีเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไป ตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัย ตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

วิธีการเก็บข้อมูล

- ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง Google ฟอรัม โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกจัดเก็บไปที่ Google Drive ของผู้วิจัย และทางผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ทางสถิติทดสอบสมมุติฐานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้ศึกษาพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของคอคแรน (Cochran,1977) ได้จำนวน 385 คน เพื่อให้มีความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นจึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 คน โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 และใช้วิธีจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปร ได้แก่

ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ t-test และ One way ANOVA หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis และ ศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ทุกด้านที่กล่าวมาข้างต้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทุกด้านที่กล่าวมาข้างต้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

5.2 พนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

7. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

7.1 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรังาม (2559) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี

2. จากผลการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความท้าทายในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2557) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

มัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติมา หลักทอง (2557) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5. จากผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ แตกต่างกัน ความผูกพันก็แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ

6. จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

7. จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคลินิกทันตกรรม ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. จากผลทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ แตกต่างกัน ความผูกพันก็แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอว่า ควรให้พนักงานแต่ละช่วงอายุได้มีโอกาสร่วมงานกัน คอยช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษากัน ยกตัวอย่างเช่น มีการจับกลุ่มรับโปรเจกต์ใหม่ไปทำโดยการรวมกลุ่มจะต้องมีหลายช่วงอายุ เพื่อให้พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ได้นำประสบการณ์มาสอนพนักงานที่เด็กกว่า รวมถึงให้พนักงานที่เด็กกว่ามีโอกาสในการสอน หรือแนะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้กับพนักงานที่โตกว่า ซึ่งการกระทำนี้จะช่วยขจัดความต่างของอายุไปได้

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอว่า ให้มีการจัดอบรม หรือพัฒนาความรู้ของพนักงานทุกเดือนเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างความท้าทายให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรือรู้สึกจำเจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเดิม

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอว่า เมื่อมีการมอบหมายงานในแต่ละครั้งให้หัวหน้างาน สังเกตความถนัดและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน เพื่อมอบหมายงานที่พนักงานถนัดและสามารถปฏิบัติได้โดยไม่มีข้อแม้ หรือข้อกังขาที่จะเกิดความผิดใจกัน รวมถึงมีการชื่นชมเมื่องานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะถือเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกร กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค5. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิช. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น

- บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชนา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.