

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In Home Product Center
Public Company Limited. Lamlukka.

ประกาศิต ฉลองปิยรัตน์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Mr. Pakasit Chalongpiyarat

Email: mpakasit@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำลูกกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา (3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตามลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคล (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำลูกกา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ทั้งหมด จำนวน 208 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐาน ด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผ่านการวิเคราะห์การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วย Factor Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือน ฝ่ายที่สังกัด และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

Abstract

The Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka. The purposes of the research were to study (1) to study

the level of organization commitment Among employee In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka. (2) To study the level of Job Satisfaction Among Employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka. (3) compare Organizational Commitment Among Employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka Separated by personal information. (4) To study the influence Job Satisfaction affecting an Organizational Commitment Among Employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka.

The Population and sample group was 208 people Among Employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression and through the construct validity with factor analysis

The findings were as the followings. Personal information separated by age, marital status, experience, income per month, affiliation and job satisfaction affecting an organizational commitment among employees In Home Product Center Public Company Limited. Lamlukka.

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจของแต่ละองค์กรนั้น ล้วนต่างมีกลยุทธ์เฉพาะตัวขององค์กรที่ใช้ในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของสินค้า บริการ เทคโนโลยี อีกทั้งต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบของสินค้าให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการของผู้บริโภค ด้วยเหตุนี้ ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรต้องมีการปรับปรุงเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมาย (Output) ได้นั้น ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร (Input) 4 อย่าง ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) จากทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ตัวที่กล่าวมา คน (Man) ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วย บุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพราะคน (Man) เป็นผู้จัดหาเงิน (Money) วัสดุ (Material) ว่าสามารถได้มาจากแหล่งไหน ต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะพนักงานจะได้ทุ่มเทกำลัง ความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็น พฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความรักดีต่อหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก

จากความสำคัญของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่จะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ที่สำคัญต่อ

ความสำเร็จของตนเองและองค์กร อีกทั้งมีความสัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อกันจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร ในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตามลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ทั้งหมดจำนวน 208 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคล บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา) ข้อมูลวันที่ 1 กันยายน 2562

2. **ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** ในการศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา งานวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ฝ่ายที่สังกัด ความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunities) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervisor) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ด้านผลตอบแทน (Pay)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

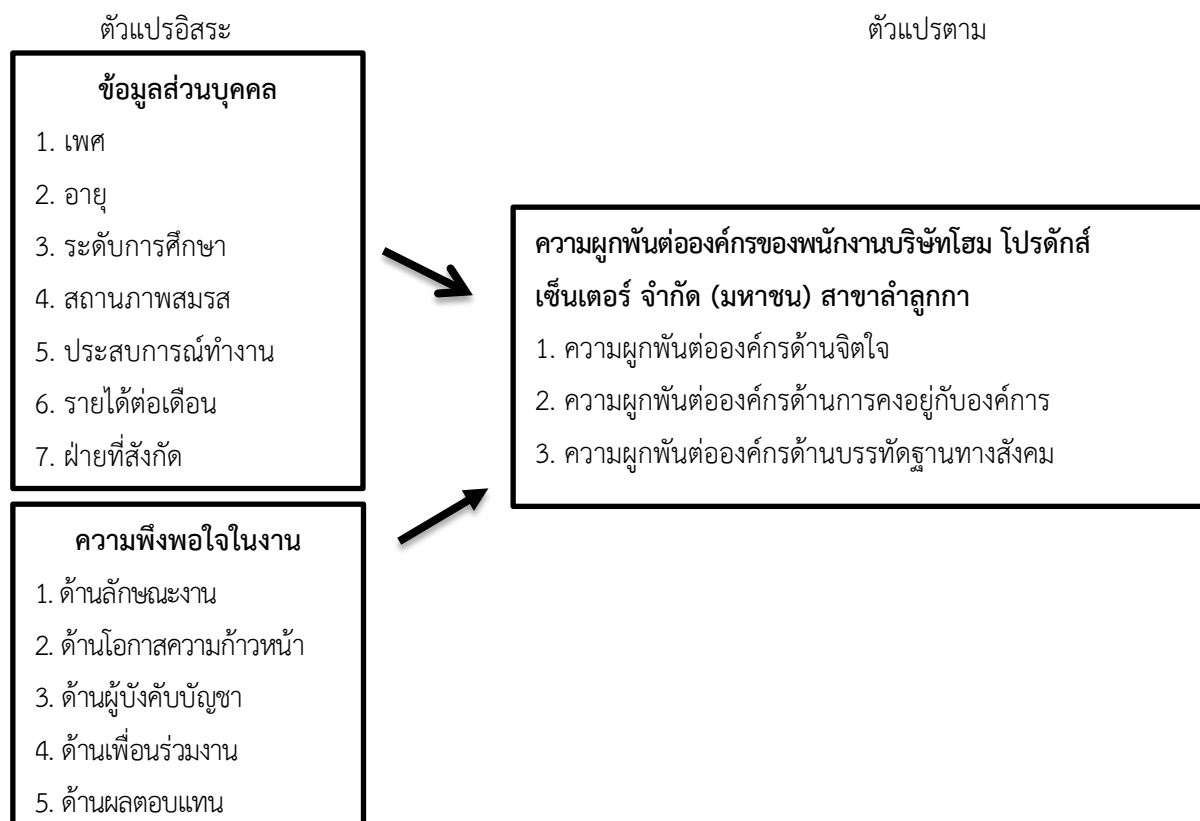
สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนและ ฝ่ายที่สังกัดต่างกันน่าจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน
2. ความพึงพอใจในงานน่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา
2. ผลการวิจัยครั้งจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปวางแผนการบริหารกำลังพลให้มีความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะทำให้ภารกิจงานในทุกส่วนขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ประสงค์ตามที่วางไว้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

Smith, Kendall, and Hulin (1969) ได้เสนอปัจจัย 5 ด้าน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน (work itself) เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ความสนุกจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน (co-workers) เป็นการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ค่าตอบแทน (pay) เป็นรายได้จากการทำงาน ผู้บังคับบัญชา (supervisor) เป็นการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของผู้บังคับบัญชาและโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง (promotion opportunities) เป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าจะเข้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรและการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องนั้นมองว่าเป็นความผูกพันรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งองค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้นความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือการปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญศรี สันต์เยี่ยม (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน) ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ (1) บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าตามลำดับ (2) บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงคงอยู่กับองค์กรความก้าวหน้าตามลำดับ (3) บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ ในงานในโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Tentama, Pranungsari (2016) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.61, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.57, p < 0.01$) และพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ในระดับ ($\beta = 0.38, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Tella, Ayeni & Popoola (2007) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิชาการและบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิจัยใน Oyo State, Nigeria จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.40, p < 0.01$)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบ และ เก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ทั้งหมดจำนวน 208 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา) ข้อมูลวันที่ 1 กันยายน 2562 ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิดผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ (check list) และในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบตรวจคำตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และฝ่ายที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ ของ Smith et al. (1969) โดยผู้วิจัยได้ทำการประยุกต์และพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Smith et al. (1969) ซึ่งประเมินความพึงพอใจในงานทั้งหมด 5 ด้าน ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion) ด้านหัวหน้างาน (Supervision) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) รวมข้อคำถามจำนวน 39 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) โดยผู้วิจัยได้ทำการประยุกต์และพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ รวมข้อคำถามจำนวน 14 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับ ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายที่สังกัด

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันของพนักงานบริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายที่สังกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกาจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้างด้วยวิธี Principal Component Analysis ในการหาจำนวนขององค์ประกอบ (Factor) ที่เกิดจากข้อคำถามต่างๆ และกำหนดค่าในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบโดยให้ Eigenvalue มีค่าเท่ากับ 1 เป็นค่าที่ต่ำที่สุดในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของข้อคำถามต่าง ๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใด ก็จะจัดให้องค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่า Factor Loading ของแต่ละข้อคำถามควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป เพื่อแสดงว่าตัวแปรนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำนวน 208 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มี

ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 มีฝ่ายที่สังกัด ฝ่ายชายปลีก 2 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ ระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.749 ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ในทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ระดับความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 ทั้งนี้จากตัวชี้วัดระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายที่สังกัดต่างกัน น่าจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน ทั้ง 3 ด้านต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญ ที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายที่สังกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน ฝ่ายที่สังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงานซ้ำซากจำเจ ด้านค่าตอบแทน ภายใน ด้านค่าตอบแทนภายนอก และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านความผูกพันด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านความผูกพันด้านจิตใจได้ร้อยละ 65.1 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.035

การทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานซ้ำซากจำเจ ด้านค่าตอบแทนภายนอก ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขา ลำลูกกา ด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้ร้อยละ 60.2 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 60.2 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.037

การทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนภายใน ด้านค่าตอบแทนภายนอก ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้ร้อยละ 62.4 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.4 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.034

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก

1.1. พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา พบว่า พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของคุณที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

1.2 พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา พบว่า พนักงานกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์การนี้ โดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรและการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องนั้นมองว่าเป็นความผูกพันรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงานเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งองค์การการที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้นความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร

1.3 พนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ในระดับมาก โดยพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา พบว่า พนักงานยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen, Meyer and Smith (1993, p. 359) กล่าวไว้ว่า บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่

จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือการปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายที่สังกัดสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกาที่มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา มีช่วงอายุที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เหมือนกัน แสดงให้เห็นได้ถึงความสำเร็จในการทำงานที่มีผลลัพธ์ที่ต่างกัน ด้วยช่วงอายุที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทางด้านความคิด การตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความสำเร็จหรือได้ผลลัพธ์ในการทำงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่างกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญชรสมิ์ สังข์เอี่ยม (2558)วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า อายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ในช่วงวัยกลางคน พนักงานที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง มองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในขณะที่คนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่าซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญชรสมิ์ สังข์เอี่ยม (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า สถานภาพ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การใน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การมากขึ้น ทั้งยังสะสมประสบการณ์การทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่มีมากขึ้นตามระยะเวลา การตัดสินใจจะเปลี่ยนงาน หรือลาออก จึงค่อนข้างจะตัดสินใจค่อนข้างยาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การย่อมมีมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา พึ่งทอง (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เกษชกรม พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดย

ภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมาก ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรการมีมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน พบว่า ฝ่ายที่สังกัดที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานถือเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ไม่ว่าจะมีความรับผิดชอบ หักหนึ่ง หรือ และฝ่ายงานที่สังกัด เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลสอดคล้อง กับงาน วิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าพบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

3. ศึกษาศึกษาอิทธิพลความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1. ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงานซ้ำซากจำเจด้านค่าตอบแทนภายใน ด้านค่าตอบแทนภายนอก และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าความพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากปัจจัยของลักษณะงานเพื่อนร่วมงาน ที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กร เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน ที่รู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปญฺุชร์สมิ์ สังข์เยี่ยม (2558) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3.2 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานซ้ำซากจำเจ ด้านค่าตอบแทนภายนอก ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าความพึงพอใจในงานหรือไม่ โดยพิจารณาจากปัจจัยของค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายเป็นความผูกพันที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tentama, Pranungsari (2016) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.57, p < 0.01$)

3.3 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนภายใน ด้านค่าตอบแทนภายนอก ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน และตัดสินใจว่าความพึงพอใจในงานหรือไม่โดยพิจารณาจากปัจจัยลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tella, Ayeni & Popoola (2007) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิชาการและบรรณารักษ์ห้องสมุด พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.40, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา จึงควรให้ความสำคัญกับทุกเพศ รวมไปถึงระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน

1. เป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์การควรส่งเสริมตัวแปรด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในอนาคต ดังนี้

1.1 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ควรมีการพิจารณาได้เลื่อนหรือปรับตำแหน่งให้ตามความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ หรือตามความเหมาะสมอันเห็นสมควรจากผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านผู้บังคับบัญชา ควรมีการให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา แนะนำแนวทางในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ควรใช้การตักเตือนด้วยวาจาที่ดีเพื่อเป็นการรักษาน้ำใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านค่าตอบแทน ควรมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับการทำงานล่วงเวลา ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและคำนึงถึงความเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาคความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา หากต้องพิจารณาเฉพาะรูปแบบความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดเพียงรูปแบบเดียว จะพบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ทั้งด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จึงควรมีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนางาน และเพิ่มขีดความสามารถของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ลดช่องว่างระหว่างคนทำงานระดับปฏิบัติการทั้งแนวราบและแนวตั้ง เกิดการสื่อสารสองทางอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุขตามไปด้วย และพบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ทั้งด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จึงควรมีการพิจารณาได้เลื่อนตำแหน่งให้ตามความสามารถในการปฏิบัติ งานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ หรือตามความเหมาะสมอันเห็นสมควรจากผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกำลังพล เพื่อหาข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของกำลังพล และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการส่งเสริมและพัฒนาให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำลูกกา ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถธำรงรักษากำลังพลที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานทั้งพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่และพนักงานที่ลาออกไปแล้วเพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริง

4. ควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้อายุในความผูกพันต่อองค์กร 21-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

5. ควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้สถานภาพสมรสในความผูกพันต่อองค์กร โสด กับ สมรส มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

6. ควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้รายได้ต่อเดือนในความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า15,000 บาท กับ 15,001-30,000 บาท และ น้อยกว่า15,000 บาท กับ มากกว่า30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

7. ควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้ประสบการณ์ทำงานในความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า 2 ปี กับ 2-5 ปี และ น้อยกว่า 2 ปี กับ 6 – 10 ปี และ น้อยกว่า 2 ปี กับ 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

8. ควรมีศึกษาเพิ่มเติมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ทำให้ฝ่ายที่สังกัดในความผูกพันต่อองค์กร ฝ่ายชายปลีก 1 กับ ฝ่ายชายปลีก 2

เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทภาโส (2558) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นันทนา พึ่งทอง. (2555). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชูธรรม์ สังข์เอี่ยม. (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: some methodological considerations. *Journal of applied psychology*. 78(4), 538-551.
- Fatwa Tentama, Dessy Pranungsari (2016). The Roles of teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools, Universitas Ahmad Dahian, Yogyakarta, Indonesia.
- Tella (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria .University of Ibadan, Nigeria
- Smith, P. C., L. M. Kendall, and C. L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement* . Chicago: Rand McNally.