

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

Employee Engagement

Premier Products Public Company Limited

นายศิวกร บุญรอดรักษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Siwakorn Boonrodak

E-mail : siwakorn.B@pp.premier.co.th

Faculty or Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University,

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุและระยะเวลาการทำงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะในงาน ความท้าทายของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด 650 คนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (ONE – WAY ANOVA)หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) แบบ Stepwise

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทพรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะของงานได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในของทักษะในงาน ความท้าทายของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทพรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ : ความผูกพัน ; บริษัทพรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

This research study Objective 1) To study the engagement of the organization of the employees of Premier Products Public Company Limited 2) To study the engagement of the organization of the employees of Premier Products Public Company Limited classified by individual factors such as gender, age and Working period 3) To study the influence of Understanding of work Job independence Variety of skills in the job Job challenge Interaction with colleagues Expectations to progress in the work that affects the engagement of employees of Premier Products Public Company Limited The sample used in this research Is the staff of Premier Products Public Company Limited by specifying the sample size from the calculation with the Taro Yamane formula at the confidence level of 95 percent. The error of sample sampling at the level of 0.05 From a total of 650 people, the sample size was 248 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (ONE-WAY ANOVA). If differences are found, they are compared on a double basis using LSD method and multiple regression analysis. Stepwise

The hypothesis test found that Employees of Premier Products Public Company Limited Factors that affect the organization's engagement are as follows: 1) Individual factors, such as gender, age, duration of work, influence of employee engagement Premier Products Public Company Limited 2) Factors of job characteristics include Understanding of work Job independence Diversity of work skills Job challenge Interaction with colleagues And the expectation of progress Affecting the organization's engagement of employees Premier Products Public Company Limited

Keywords: Engagement; Premier Products Public Company Limited

บทนำ

องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ และมีผลการดำเนินงานที่ดี บรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ล้วนมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วยกันหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร บุคลากรจะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือไม่สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ (นิത്യรติ ใจอาษา, 2555) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากร และมีความตระหนักในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อม ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนา และปรับปรุงกลยุทธ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน ส่งผลให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุและระยะเวลาการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะในงาน ความท้าทายของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในของทักษะในงาน ความท้าทายของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในภาคปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) จึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทพรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงานได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในของทักษะในงาน ความท้าทายของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทพรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 650 คน (ข้อมูลอ้างอิง จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานของบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด 650 คนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 248 คน

โดย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(เฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเท่านั้น)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด ถามให้เลือกตอบ (Closed-ended question) โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ข้อ ลักษณะของคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจในการทำงาน 2) ด้านความเป็นอิสระในงาน 3) ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน 4) ด้านความท้าทายของงาน 5) ด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 17 ข้อ และเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) “ ที่มีวัตถุประสงค์แรก คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) คือเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยบุคคล เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 248 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ด้านความท้าทายของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความหลากหลายของทักษะในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ความเข้าใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท พีริเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่า ความเข้าใจในการทำงาน ควรที่ท่านสามารถมองเห็นขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ศิริคำฟู, 2550) ที่กล่าวว่าความเข้าใจในงานตามระยะเวลาที่ท่านเพิ่มขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จ นั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและสอดคล้องกับ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวดีบุญชุม, 2553) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆการรู้จักกับ องค์กรปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น

1.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านความมีอิสระในการทำงานควรที่ท่านใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริคำฟู, 2550) ด้านความมีอิสระในงานที่กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และสอดคล้อง Hackman and Oldman (อ้างถึงใน พิจิตรา สะสม, 2559: 21) ที่กล่าวว่าความมีอิสระในการตัดสินใจหมายถึงระดับความอิสระของบุคลากรในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

1.3 ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ มากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ควรที่จะต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริคำฟู, 2550) ที่กล่าวว่างานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับ Hackman and Oldman (อ้างถึงใน พิจิตรา สะสม, 2559: 21) ที่กล่าวว่า ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ระดับความหลากหลายของทักษะที่บุคลากรจะต้องใช้ในการทำงาน

1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำหาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะงานที่ทำหาย ควรที่จะได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริคำฟู, 2550) ที่กล่าวว่า งานที่มีลักษณะทำหาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความทำหายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับ McClelland (McClelland's acquired needstheory) McClelland (1940,อ้างถึงใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ที่กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ [Need for achievement (nAch)] เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ทำหาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

1.5 ด้านลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ มากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท ฟรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นควรที่จะมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวุฒิบุญชม, 2553) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อัน

ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และสอดคล้องกับ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวุฒินุญช, 2553) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหมายถึงการติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.6 ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับ มากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่าด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรที่จะได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริคำฟู, 2550) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานเหมือนสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง และสอดคล้องกับ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวุฒินุญช, 2553) ที่กล่าวว่าความก้าวหน้าหมายถึงได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ต่างไปจากเพศหญิง อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชาย มักมีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริคำฟู, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า เพศเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษา “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน สุลาวัญญ์ ศิริ

คำฟู, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon(1971, อ้างถึงใน รัฐติมา หลักทอง, 2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของอายุ แรงงาน ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หรือได้รับสิ่งตอบแทนในสวัสดิการต่างๆสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานคนดังกล่าว มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่ได้ลงทุนน้อยกว่า มีอายุที่น้อยกว่า

2.3 พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านด้านความต้องการที่รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานบริษัท พรีเมียร์ โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker(1960,อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อ องค์กรเป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดนำตนเองเข้าไปผูกมัด (Engage) กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นโดยเรียกสิ่งทีลงทุนไปนั้นว่า “Side-bet” Becker ได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบว่าเขาได้ลงทุนในกำลังกายกำลังปัญญาเวลาให้กับองค์กรและยอมเสียโอกาสบางอย่างไปบุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้วเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้างดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆเข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่ง นานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้นความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553)การศึกษาเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

บรรณานุกรม

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553).ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม สันติชน.

ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชัลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ

จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ภาคินพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริชาติ บัวเป็ง.(2554)ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไต่กัน อินดัสทรีส์

(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.

พิจิตรา สะสม (2559) อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มโรงพยาบาลแพทย์รังสิต วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ลิลิตา จันทร์งาม.(2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ
กิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

(องค์การมหาชน).การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม),

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สายธาร ทองอร่าม. (2550).ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัดสาขา

รามคำแหง. กรุงเทพฯ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.