

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

Organizational Commitment of Employees within Land and Houses Public Company Limited

ปรากรณ์ เกิดเสวียด

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Paragorn Gerdsawiad

Email: paragorn7@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 274 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ไม่ต่างกัน ส่วนพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร, ด้านความก้าวหน้าของ

งาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the organizational commitment of employees of Land and Houses Public Company Limited. 2) To study the organizational commitment of employees of Land and Houses Public Company Limited by personal factors. 3) Organizational Behavior Affecting Employee Engagement of Employees of Land and Houses Public Company Limited.

The sample group was 274 people of employee's Land and Houses Public Company Limited. 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 the Multiple Regression model.

The results of hypothesis testing showed that employees of Land and Houses Public Company Limited had different personal factors at different levels of education. The organizational commitment of Land and Houses employees is not the same. The employees of Land and Houses Public Company Limited have personal factors in terms of gender, age, family status. Career Level income per month And the different working times make the organizational commitment of the employees of Land and Houses Public Company Limited different. The factors that work. The challenges of the job, the participation in the management, the progress of the work. And the freedom to work. Affecting organizational commitment of employees of Land and Houses Public Company Limited.

Keywords: Organization Commitment; Employees within Land and Houses Public Company Limited

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารงาน การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจจึงนับเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร รวมไปถึงทั้งการหาวิธีให้องค์กรมีต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าคู่แข่ง หนึ่งในด้านสำคัญที่ต้องมีการปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ คือ การแสวงหากลยุทธ์ที่ยากจะลอกเลียนแบบได้ง่าย การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร เพื่อดึงดูดคนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานในองค์กร การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถลอกเลียนและถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างศักยภาพขององค์กร ปัญหาที่พบเป็นประจำ ในการดำเนินงานของทุกองค์กร คือ ปัญหาการลาออกจางาน ซึ่งการลาออกของพนักงานส่งผลต่อค่าใช้จ่ายบุคลากรขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากการสูญเสียบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไปนั้น เป็นการยากที่จะหาบุคลากรทดแทนที่พร้อมสามารถทำงานขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ในทันที

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ เพื่อช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ผู้บริหาร ระดับ) (ผู้จัดการขึ้นไป, พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานชั่วคราว สัญญาจ้างและส่วน)Consult) จำนวน 274 คน

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยจะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ, ด้านอายุ, ด้านระดับการศึกษา, ด้านสถานภาพ, ด้านระดับตำแหน่งงาน, ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงาน รวมไปถึงศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน 7 ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความมีอิสระในการทำงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร, ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อให้บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)ได้นำผลการศึกษาวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของบริษัทฯ ให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของพนักงานต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย ด้านเพศ, ด้านอายุ, ด้านระดับการศึกษา, ด้านสถานภาพ, ด้านระดับตำแหน่งงาน, ด้านรายได้ต่อเดือน และ ด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความท้าทายของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความมีอิสระในการทำงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร, ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจงาน โดยมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 36 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 274 ชุด แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลจากการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน, ด้านความก้าวหน้าของงาน, ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความท้าทายของงาน ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีความต้องการจะพยายามปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

1.2 ด้านความก้าวหน้าของงาน ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีความคาดหวังต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน

1.3 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ต้องการวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ต้องการได้ติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสื่อสารกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก

1.6 ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นว่า งานที่ท่านทำมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

1.7 ด้านความเข้าใจงาน ของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีความเข้าใจในวิธีการทำงานและคำสั่งของงานที่ปฏิบัติได้

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ระดับตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะบริษัทฯ เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ซึ่งบางตำแหน่งมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานบริษัทฯ เพศชายในการทำงาน จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทฯ เพศหญิง

2.2 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วยจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า

2.3 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่มักได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน และการเข้าถึงสื่อต่าง ๆ เพื่อศึกษาหาความรู้เป็นไปได้ง่าย ทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.4 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่และพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจะมีภาระที่จะต้องดูแลและรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่และพนักงานที่มีสถานภาพโสด ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2.5 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน

ผู้บริหาร (ระดับผู้จัดการขึ้นไป) และพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานชั่วคราว (สัญญาจ้างและส่วน Consult) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหารเกิดจากการส่งเสริมประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในงานที่ทำ จนได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและมั่นคง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานชั่วคราว (สัญญาจ้างและส่วน Consult) ซึ่งอาจจะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

2.6 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ต่อเดือนที่สูงจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

2.7 พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ทำงานมาน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานหลายปี เกิดจากเหตุผลหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น ตำแหน่งที่มั่นคง รายได้ต่อเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความผูกพันกับปัจจัยด้านความท้าทายของงานในเรื่อง งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานมากกว่างานอื่น ๆ, ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ และสามารถทำงานที่ยากให้สามารถคล่องไปได้

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความผูกพันกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าของงานในเรื่อง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติอยู่, ได้รับการสนับสนุนให้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, มีความคาดหวังต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน, ได้รับการยอมรับและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจ

3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แลนด์

แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความผูกพันกับปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน ในเรื่องได้รับมอบอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชามาคุมอย่างใกล้ชิด, ได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ, มีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความผูกพันกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในเรื่องสามารถสื่อสารกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้โดยสะดวก และได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร, ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ควรให้ความสำคัญกับพนักงาน ในด้านความท้าทายของงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร, ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงานมากเป็นพิเศษ เนื่องจากมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในด้านความท้าทายของงาน และโอกาสในการก้าวหน้าที่ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญทิมา คุณาวงศ์, ปภาวดี มนตรีวัต และอิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ปัจจัยลักษณะงานของตัวแปรต่าง ๆ ในภาพรวมต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความมีอิสระในงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หากองค์การให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น ก็จะสามารถผลักดันให้พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเกิดความผูกพันต่อองค์การได้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ความแตกต่างทางสังคม ความคิด ค่านิยมของประชากรที่ทำการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Hiroshi Yamamoto 2011, 'The relationship between employee benefit management and employee retention', *International Journal of Human Resource Management*, Vol.22 (October), Pages 3550-3564.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. 1972, *Personnal and related factors in the development of organizational commitment*, *Administrative Science Quarterly*.
- Kanter, D., & Kan, R. 1968, *The social psychology of organization*, Wiley, New York.
- Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, J. Richard Hackman. 1975, *Behavior in organizations*, McGraw-Hill.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. 1982, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, Academic Press, New York.
- Meyer J and Allen N. 1997, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. 1991, 'The measurement of organizational Commitment'. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, Pages 244-247.
- R. W. Pollock, 2018, " Who is Drake?", 29 april 2018, < <https://ca.drakeintl.com/about-drake/about-drake-international.aspx>>
- Sheldon, M. 1971, 'An empirical analysis of organizational identification'. *Academy of Management Journal*, Vol.14, Pages 149 - 226.
- Steers, R.M. 1977, *Antecedents and outcomes of organizational commitment*, *Administrative Science Quarterly*. Yamane, Taro. 1973, *Statistics: An Introductory Analysis Third edition*, Harper and Row Publication, Newyork.
- กัณทิมา คุณาวงศ์, ปภาวดี มนตรวัต และ ดร.อิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล 2556, 'ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง', *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน), หน้า 83 - 94.

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- กัมปนาท วอขวา. (2555). *ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทราฟส์ เซอร์วิส จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชัลวานา สะขานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงพยาบาลชวกรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณิชชาพัชญ์ จินตนา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา: บริษัท ทวินส์ สเปเชียล จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด*. การค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่นโปรดักส์ตั้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
พยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพ
ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร