

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATIONAL PERSONNEL IN SUBPAKIJ
TURAKARN COMPANY LIMITED

นภัสสร จลาพงษ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

E-mail : Sohm.acc@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accountant,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด จำนวน 117 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด

หมายเหตุ : คำสำคัญ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to study the organizational commitment's level of Subpakij Turakarn Company Limited ; 2) to study the organizational commitment of Employees Working in Subpakij Turakarn Company Limited By Personal factors; and 3) factors associated with organizational commitment of Employees Working in Subpakij Turakarn Company Limited

This research was a survey research. The population consisted of 117 people of government officials permanent employees and government employees under the central personnel at the Cooperative Promotion Department. 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.

The results of hypothesis testing showed that Employees Working in Subpakij Turakarn Company Limited with different gender age status education level salary level and duration of work did not caused different the Organizational Commitment of Employees Working in Subpakij Turakarn Company Limited. Moreover, career with good job security and good working environment affecting the Organizational Commitment of Employees Working in Subpakij Turakarn Company Limited.

KEYWORDS : Organizational Commitment

บทนำ

โลกกำลังอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่จะเกิดขึ้นรวดเร็ว และรุนแรงขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและวิถีการใช้ชีวิตของเราทุกคน ถึงเวลาที่จะต้องทำความเข้าใจและเตรียมรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเท่าทัน ทุกสิ่งทุกอย่างถูกขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่อง สามารถส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินการของธุรกิจ และเพื่อสร้างความเข้าใจในมิติการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจและระบบเศรษฐกิจไทย รวมถึงการปรับตัวสำหรับภาคธุรกิจท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านสู่โลกยุคใหม่ องค์กรประกอบที่สำคัญเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นประการหนึ่ง ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อลูกจ้าง ทั้งทางด้านสวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม ชีวิตความเป็นอยู่

ดังนั้น การที่จะบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจที่ดีจะทำให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสูงสุด ทำให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเหตุความคิดการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องไม่เป็นผู้ที่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินพอดี รู้จักปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด จำแนกตามลักษณะประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด จำนวน 117 คน
2. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการเก็บกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – 20 มกราคม 2564

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ลักษณะประชากร ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพ
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.6 อายุการทำงาน
2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่
 - 2.1 สวัสดิการและค่าตอบแทน
 - 2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร
 - 3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด ที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด เพื่อสำหรับการแก้ไขและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และนำไปเป็น แนวทางปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันส่งผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จของ บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ ศรีใย (2554) ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จาก 3 ด้าน มีด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ที่มีผลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าด้านรายได้และค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่ได้รับ มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน แสดงเป็นร้อยละ 4.30 เป็นอันดับ 1 คือมากที่สุด อันดับต่อมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงเป็นร้อยละ 4.02 และด้านน้อยสุด คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อ แรงจูงใจของพนักงาน แสดงเป็นร้อยละ 3.94 ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่พนักงานจะประสบปัญหาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด เพราะพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณมากเกินกว่ากำลังของพนักงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความกดดันกับเป้าหมายของธนาคารที่เพิ่มขึ้น คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง และพนักงานเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

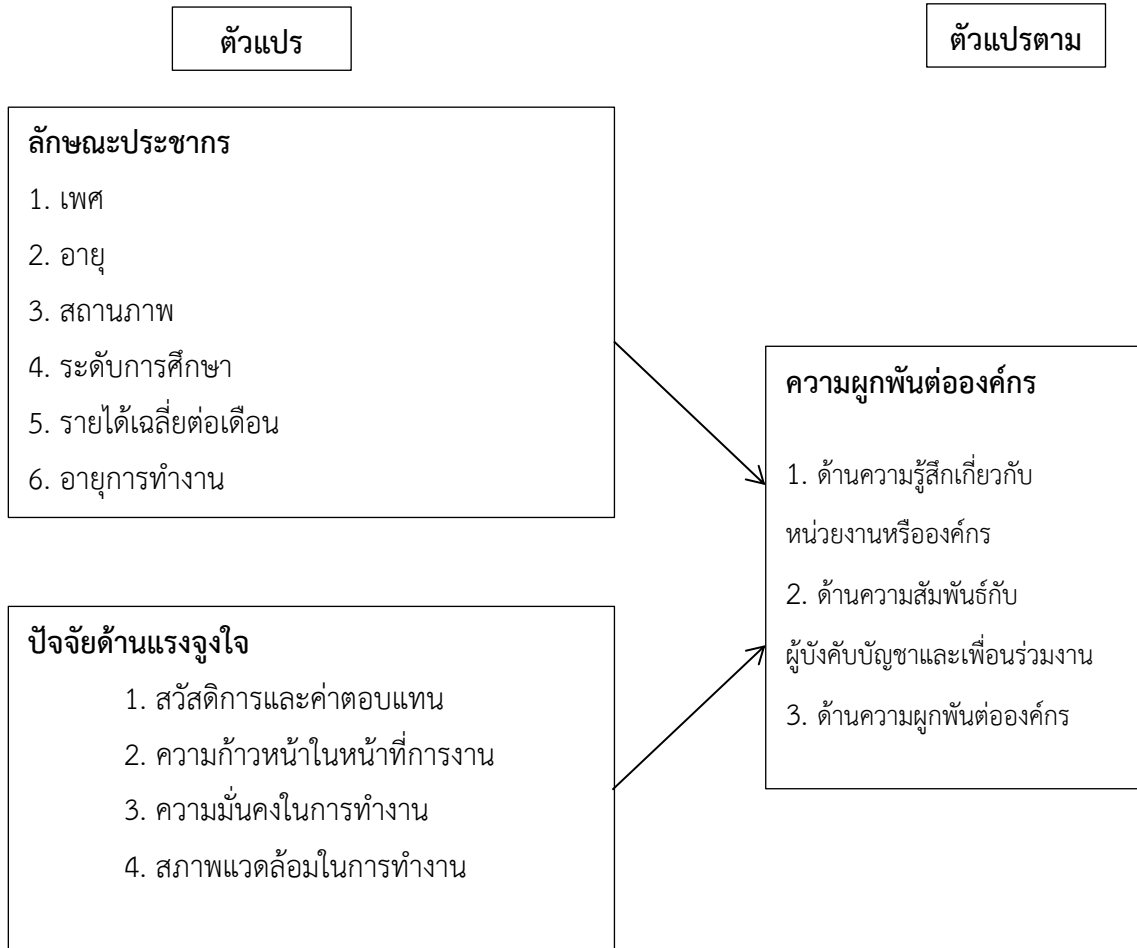
วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อมรรรัตน์ แก้วทวี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ดลนภา ตีบุปผา (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีภาพรวมในระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

1) ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก 2) ท่านให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาและ 3) ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากท่าน นรินทร์ จันทน์หอม (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ของพนักงานจำนวน 104 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับ 24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรมีการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ควรมีการสอบเลื่อน

ขึ้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงานควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจน และด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสรุปว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากร พื้นที่สาขาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาและ 3) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป รับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้ำ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 27 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถาม จำนวน 117 ชุด แจกแบบสอบถามไปยังประชากรที่ทำการศึกษา หลังจากได้รับการตอบแบบสอบถามภายหลัง 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 117 ชุด และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำมาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

ร้อยละและความถี่ ใช้อธิบาย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีประชากรส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป
2. พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น บริษัทฯมอบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ท่านคิดว่าการฝึกอบรมที่ท่านได้รับช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น ท่านคิดว่าบริษัทฯทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยด้วยสถานะเศรษฐกิจและโรคระบาดในปัจจุบัน การหาใหม่ทำได้ยากสำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงานทั้งไป-กลับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18
3. พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร เช่น ท่านตั้งใจและมีความสุขกับการทำงานในทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ท่านมีความยึดมั่น มีความผูกพัน

มีความซื่อสัตย์กับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะบอกต่อในสิ่งที่ดีขององค์กรกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมาก

1.1 ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร พบว่าพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีความเห็นว่าพนักงานมีความตั้งใจและมีความสุขกับการทำงานในทุกวัน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีความเห็นว่าพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด มีความเห็นว่า พนักงานมีความยึดมั่น มีความผูกพัน มีความซื่อสัตย์กับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะบอกต่อในสิ่งที่ดีขององค์กรกับบุคคลอื่น

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญของสิทธิความเท่าเทียมทางเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงอย่างเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้ เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท สรรพกิจธุรกิจ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการสอนงานและพร้อมให้คำปรึกษาเมื่อเกิดข้อสงสัยแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง

2.3 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส(หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่) จะมีความรู้สึกว่า ตนมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงมีความพยายามที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการดำรงชีวิตต่อไปเช่นเดียวกัน

2.4 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ซึ่งในผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน รับรู้และเข้าใจถึงระบบงานขององค์กรอย่างลึกซึ้ง จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นต้นไป เป็นผู้มีระดับการศึกษาสูง จึงมักดำรงตำแหน่งในระบบบริหาร หรือเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของบริษัท เพื่อมีความเหมาะสม องค์กรจึงมอบค่าตอบแทนตามความเหมาะสม จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และไม่ต้องการย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น และที่สำคัญงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีคู่แข่งมาก หากลาออกไป อาจทำให้เกิดปัญหาในการหางานใหม่ได้

2.5 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานได้รับเงินเดือนต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามตำแหน่งงาน แม้ว่าอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงานจะต่างกัน ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.6 พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในเรื่องของการมอบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานล้วนแต่มีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง จึงทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมาก ในเรื่องของความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยด้วยสภาวะเศรษฐกิจและโรคระบาดในปัจจุบันการหางานใหม่ทำได้ยากสำหรับท่าน

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัท สรรพกิจธุรการ จำกัด ให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก ในเรื่องของความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่พนักงานควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย ควรมีการให้สวัสดิการแก่พนักงานตามเห็นสมควรที่พนักงานควรจะได้ อาจจะเป็นในรูปแบบของเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล หรือสวัสดิการอื่นๆ มีการสำรวจ จัดทำการเปรียบเทียบกับบริษัท ในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อนำมาปรับปรุง ระบบฐานในการจ่ายเงินเดือนให้เข้ากับสภาวะการแข่งขัน และต้องมีการสื่อ ความถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ ให้พนักงานเข้าใจ

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการจัดทำสมุดพกประจำตัวของพนักงาน ซึ่งจะแสดงถึงผลงานในแต่ละปีของพนักงาน งานที่ได้รับความชื่นชม จุดอ่อน จุดแข็งของพนักงาน รายละเอียดการอบรมต่างๆ รวมถึงเป้าหมายในระยะสั้นจนถึงระยะยาวของพนักงาน ให้พนักงาน

แต่ละคนและหัวหน้างานเก็บไว้เพื่อเป็นประวัติในการทำงานในอดีต ให้รู้ว่าปัจจุบันกำลังทำอะไร เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายในอนาคต และควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรับผิดชอบในส่วนงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้ มองเห็นถึงศักยภาพ หรือความสามารถเพิ่มเติมของพนักงานในการทำงานมากยิ่งขึ้น ยอมรับฟังปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานและข้อเสนอแนะของพนักงาน จะสามารถทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและทำงานที่ได้รับ

มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานได้รับการไว้วางใจได้ทำงานใหม่ๆ จนสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในงานมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ พนักงานอยู่เสมอ รวมไปถึงการให้รางวัลหรือชมเชยพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานรู้สึกว่ายากจะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และควรที่จะมีการปฏิบัติกับ พนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เสมือนพนักงานทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกันมีส่วนร่วม กับ องค์กร และปลูกฝังค่านิยมร่วมกันในเรื่องการชมเชยพนักงาน แทนค่านิยมเดิมๆเรื่อง การ ตำหนิโดยหากใครทำความดีให้ชมเชย หากใครเกิดความผิดพลาดให้ร่วมกัน แก้ไข แต่ไม่ตำหนิโดยการจับผิด

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงาน ชั้นวางของต่างๆให้เป็นระเบียบ และสะอาด รวมทั้ง ห้องน้ำ ที่รับประทานอาหาร สถานที่จอดรถ ก็ควรจะมีความสะดวก มีความปลอดภัย และแสงสว่างทั่วถึง

5. ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของพนักงานเรื่องจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม อันดีงามที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแผนก เพื่อให้พนักงานที่ต้องทำงานร่วมกันรู้จักกัน เป็นเพื่อนกัน ปลูกฝังค่านิยมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานที่จะสามารถปรับปรุงองค์กร เพื่อเป็นเวทีให้ พนักงานสามารถแสดงออกและเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานทุกคน โดยมีการประกวด มอบของรางวัล และผลักดันให้โครงการนั้นๆสามารถนำมาใช้งานได้จริง

7. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานควรให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์กร หากไม่มีหรือมีแต่ยังไม่เด่นชัด ต้องช่วยกันค้นหาและพัฒนา ให้สิ่งนั้นกลายเป็นความภูมิใจร่วมกัน ทุกคนจะรู้สึกภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือ สัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับมุมมอง หรือ ทักษะต่อความผูกพันของพนักงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆที่หลากหลายด้าน อันจะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ จาก

แบบสอบถาม ซึ่งจะยังผลให้งานวิจัยมีความลึกซึ้งในทุกมิติและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจอื่น ที่มีลักษณะธุรกิจเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม
3. ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มเติมที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมภายในองค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงฤดี หวังแนบกลาง. (2560). คุณสมบัตินของการเป็นผู้บริหาร และผู้นำที่ดี. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/moonoo095/khunsmbati-khxng-\kar-pen-phu-brihar-laea-phuna-thi-di>
- นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุศราคม รักท้วม. (2563). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอส เอส เค โลจิสติกส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยมัยเทรดดิ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระ นครราชสีมา : คลังปัญญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการท างานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.