

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท แบลคมอร์ส
(ประเทศไทย) จำกัด

A study of the employee engagement of employees at Blackmores
(Thailand) Limited

กาญจนา มณีดำ

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanchana Maneedam

E-mail: kmkanjana@gmail.com

Accounting, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ตามลำดับ พนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึคว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

This research examines an engagement of employees at Blackmores (Thailand) Limited. This research identified three major studies, including 1) to study the levels of employee engagement 2) to study individual factor impact on the employee engagement, and 3) to study the main factors impact on the employee engagement. This questionnaire was distributed to 184 employees of Blackmores (Thailand) Limited. The statistics used in the analysis were Frequency value, Percentage, Mean and Standard Deviation. The hypothesis was tested using a t-test, One-way ANOVA and if a different value was found, it would lead to a double comparison using the LSD method and Multiple Regression Analysis.

The findings of this research show that the Blackmores employee engagement is the highest level that engages employees in many factors, for example being loyalty to the organization, company alignment, willingness to work, and being a part of the company respectively. This research shows that age, gender, years of service, position, and salary range are not affected by the employee engagement of Blackmores (Thailand) Limited. But education degree levels, work satisfaction, colleague's relationship, and reliable company are affected to the engagement of Blackmore's employees.

Keywords: Employee engagement; Employees Blackmores (Thailand) Limited.

บทนำ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก และเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยตรงด้วยเช่นกัน เพราะเรื่องสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่อาจจะส่งเสริมหรือมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรถ้าองค์กรไม่ตระหนักถึงปัจจัยข้อดังกล่าวก็อาจมีผลทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานไปได้จากข้อได้เปรียบขององค์กรอื่น ๆ จากที่กล่าวมาจึงทำให้ผู้บริหารของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างมากและพยายามที่จะสร้างค่านิยมขององค์กรใหม่เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กรและการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงใจ

ในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดจิตสำนึกในความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรเพื่อเป็นการนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรของบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาบริหารงานเพื่อส่งเสริมให้มีบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ประจำปี 2563 ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งหมด 206 คน (อ้างอิงจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทแบลคมอร์ส จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 184 คน

2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงการศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
4. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัศึกษากำมะงา โดยรวมบุคลากร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายองค์กร และจากการศึกษาด้านความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีมคอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัย ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร

พิญาภรณ์ เต็งพานิช (2562) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ ซึ่งเป็นการศึกษาตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็น พนักงาน บริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ในปี พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 206 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้บุคลากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่า บริษัทควรมีกิจกรรม หรือ นโยบายอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบคำถามแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ในขณะที่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในขณะที่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมากที่สุด

1.1 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดมีความเห็นในเรื่องใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้กล่าวว่า ความเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญา ในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์กร ซึ่งการแสดงนี้ได้กระทำ

1.2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดี จะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญผกา เกิดแก่น (2560) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึงบุคคลากร รู้สึกเฉย ๆ เมื่อทราบว่าการดำเนินงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค บุคคลากรคิดว่าควรคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด จะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง

1.3 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดมีความเห็นว่าเป็นองค์กรที่ดี มีความภูมิใจในองค์กรและเชื่อว่าทำงานในองค์กรนี้ทำให้ชีวิตมันคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดีและความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองดำรงอยู่ และระลึกเสมอว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในสังคมในนามขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเสียสละเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ยินดีและเต็มใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้กล่าวว่าความเสียสละเพื่อองค์กรหมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด ก็ยินดีและเต็มใจ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ

1.5 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่า โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความยินดีและพร้อมที่จะปกป้องเสียงของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลลิตา จันทร์งาน (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านความมีอิสระในการทำงาน

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พิเชิตพล กันทะ (2561) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุไม่ใช่ตัวแปรสำคัญมากนัก ไม่ว่าจะอายุจะมากหรือน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมาก พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.4 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศ) ทั้งแม้ว่าจะทำงานนาน หรือที่อายุงานไม่มาก ในการปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2559) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปแตกต่างกัน

2.5 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่อยู่ตำแหน่งงานต่างกันต่างคนก็ทำตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะทำตำแหน่งงานต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร สสส. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานพอใจที่ได้รับเงินเดือนตามความสามารถ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจูติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ารายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมาก ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

3. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ตนสมควรจะได้รับอยู่แล้ว จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เจนริราพร รอนไพริน (2558) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ได้ตอบแทนจากการปฏิบัติงานอาจเป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบมีความเหมาะสม มีการเพิ่มเงินเดือนประจำปี มีสวัสดิการด้านค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะในการทำงาน มีผลตอบแทนเงินโบนัสประจำปี และสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานรู้สึกว่าการที่บริษัทควรมีความปลอดภัยและมีอุปกรณ์สำนักงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานเป็นสิ่งทีบริษัทควรจะทำให้บรรลู่เป้าประสงค์ของบริษัทมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน จิตาภา พิทักษ์กรสกุล, 2557) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ทำงานที่ตั้งของที่ทำงาน ชาติวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานอาจเกิดความรู้สึกว่าการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดขึ้นได้จากการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กรจึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี และเป็นแบบอย่างที่ดีมีความเป็นผู้นำ รวมถึงให้โอกาสและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแคพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับมากที่สุดในเรื่องการได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข (2556) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานแบลคมอร์สส่วนใหญ่สามารถทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา สามารถปรึกษาหารือกัน ให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานและชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จในระดับมากที่สุด ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิชิติพล กันทะ (2561) ได้วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 พบว่า ข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีผลตอบแทนที่คุ้มค่าจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัดซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานต่างคนก็ได้ทำหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อทำให้บริษัทบรรลุตามเป้าหมาย

ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแคมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท แบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่งาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ วุฒิการศึกษาแต่ละบุคคลและควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี เช่นสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อแก่พนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรม สัมมนา ขึ้นระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและรู้จักกันมากขึ้น

2. ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแบลคมอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นองค์กรควรนโยบายการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง หรือโบนัส ให้กับพนักงานให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งคล้ายคลึงกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นตลอดเวลา และควรมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน เช่น การให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหนี้สิน เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น อาจจะเป็นเรื่องบรรยากาศขององค์กร เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือองค์ประกอบอื่นที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้ม ปัจจัยการลาออก และผลกระทบอื่น ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผน กำลังคนของหน่วยงาน และหาแนวทางการป้องกันต่อไป

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวอาจได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อที่จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒน์ ตามาพงษ์. (2559). **ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).** การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาธัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติมา หลีกทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชิตพล กันทะ. (2561). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4.** สืบค้นจาก http://region4.dld.go.th/webnew/images/stories/vichakarn/o/v_o_10_09_61_1.pdf
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพ็ญผกา เกิดแก่น. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรัก รักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาทากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ศรีอยุธยา.

- รินดา ชันธกรรม และจันทนา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. ใน การประชุมหาที่ใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 (หน้า 376-385). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.