

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
วิทยา ธาตุบุรมย์ มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ และ นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF PRIVATE COMPANY'S
EMPLOYEES IN SAMUT PRAKAN PROVINCE AREAS**

Wittaya Thatburom, Montira Leelaprachakul, Nipitpholt Sanitlou, Wiwat Worawong and
Nantapong Milaehman

School of Business Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: hrwittaya@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 9 เมษายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 9 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะ งานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงาน บริษัทเอกชน ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 532,600 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 750 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย t-test, F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ด้วยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัด สมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยลักษณะองค์กร อยู่ในระดับมาก ปัจจัย ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยัง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน ที่

ทำ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ($Beta = 0.303$) ปัจจัยลักษณะองค์กร ($Beta = 0.281$) และปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ($Beta = 0.228$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีความท้าทาย และควรปรับปรุงสภาพการทำงานในความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกรำคาญ ปัจจัยลักษณะองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่น ๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานลาออก และปัจจัยลักษณะงานที่ทำในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรควรให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ดูนาน ฝึกอบรม เป็นต้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัทเอกชน บริษัทในจังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This research is aimed to study 1) Study in level of personal characteristic factors, job characteristic factors, organizational characteristics factors, Work experience factors and organizational commitment of private company's employees in Samut Prakan Province Areas 2) Compare the affects of organizational commitment of private Company's Employees in Samut Prakan Province areas. Classified by personal characteristic factors 3) Study from job characteristic factors, organizational characteristics factors and Work experience factors, affects to the organizational commitment of private Company's Employees in Samut Prakan Province areas. People for the research are the employees of private company in Samut Prakan, who are 18 years old and older for 532,600 people, so researcher estimates the sample size with Taro Yamane's way for 750 people by Multi Stage Cluster Sampling, totals all information by using analyze the statistic in Percentage, Mean, and Standard Deviation(S.D.), and tests demonstration by using the evaluated statistics of t-test and F-test differences by One-way Analysis of Variance. Moreover, analyze the different couple mean with Scheffe's way, and study the factor to affect with the organizational commitment by analyzing step-by-step Multiple Regression with the Enter Regression Method.

The research was found that the effect factors of organizational commitment of private company's employees in Samut Prakan Province is at a medium level. Anyway, the factor of

the organizational characteristics and work experience are at high level, and job characteristic factor is also at medium. Moreover, also found that the relationships of the organizational characteristics factor, work experience factor, and job characteristic factor with organizational commitment of private company's employees in Samut Prakan are the related same way, and also affects to organizational commitment of private company's employee in Samut Prakan. If in descending order is the work experience factor (Beta = 0.303), organizational characteristics factor (Beta = 0.281), and job characteristic factor (Beta = 0.228) with statistical significance at the level of 0.01

The suggestions of the research were found that the work experience factor gives employee an opportunity for participation, opinion expression, and work decision. The organization should assign the challenging tasks, and improve the work condition or environment in employee's responsibility to be interesting without any boredom. The organizational characteristics factor in confidence, goal acceptance and organizational values should give employee more emolument than other companies for the outstanding employees in order to prevent them quit the job, and the job characteristic factor in satisfied expectation of the organization should give employee an opportunity to improve their occupation skills and knowledges well, such as work survey and training, etc.

Keywords: Organizational commitment, Employees, Company in Samutprakan provience

บทนำ

ในปัจจุบันเมืองการค้าเอกชนที่ดำเนินธุรกิจต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งแต่ละองค์การธุรกิจต่างมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในการดำเนินกิจการ จึงเป็นเหตุที่ทำให้ธุรกิจในยุคปัจจุบันเกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งยังต้องเผชิญกับสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าเทคโนโลยี ซึ่งได้ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การต้องหันมาใส่ใจมากที่สุด และสามารถขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์การนั้นเกิดจากบุคลากรเป็นสำคัญ องค์การต่าง ๆ ส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สรรหาบุคลากรเก่งและดีจากภายนอกองค์การให้เข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้ผลิตผลงานและทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พยายามรักษาและจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์การให้นานที่สุด โดยการสร้างให้เกิดความผูกพัน หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและความรู้สึกต่อการทำงานในเชิงบวก ซึ่ง

เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีหรือร่าเริง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานส่งผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน การมาสาย การเลี้ยงงานและการขาดความรับผิดชอบต่องาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรมีความไม่ผูกพันต่อองค์การอาจส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรต้องเสียเวลาและงบประมาณในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผลกระทบต่องบประมาณ กระทบต่อความต่อเนื่องการดำเนินงานและการสูญเสียเวลา (Vasn, Stewart & Garson, 1990)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การ พัฒนางาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร อันเป็นกลไกที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน
2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทางลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (หรืออายุงาน) ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่หรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
4. ปัจจัยลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การของบริษัทในจังหวัดสมุทรปราการ

5. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การบริษัทเอกชนที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในเรื่องการเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ของ มาร์วเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (1983) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ตัวแปร ดังนี้

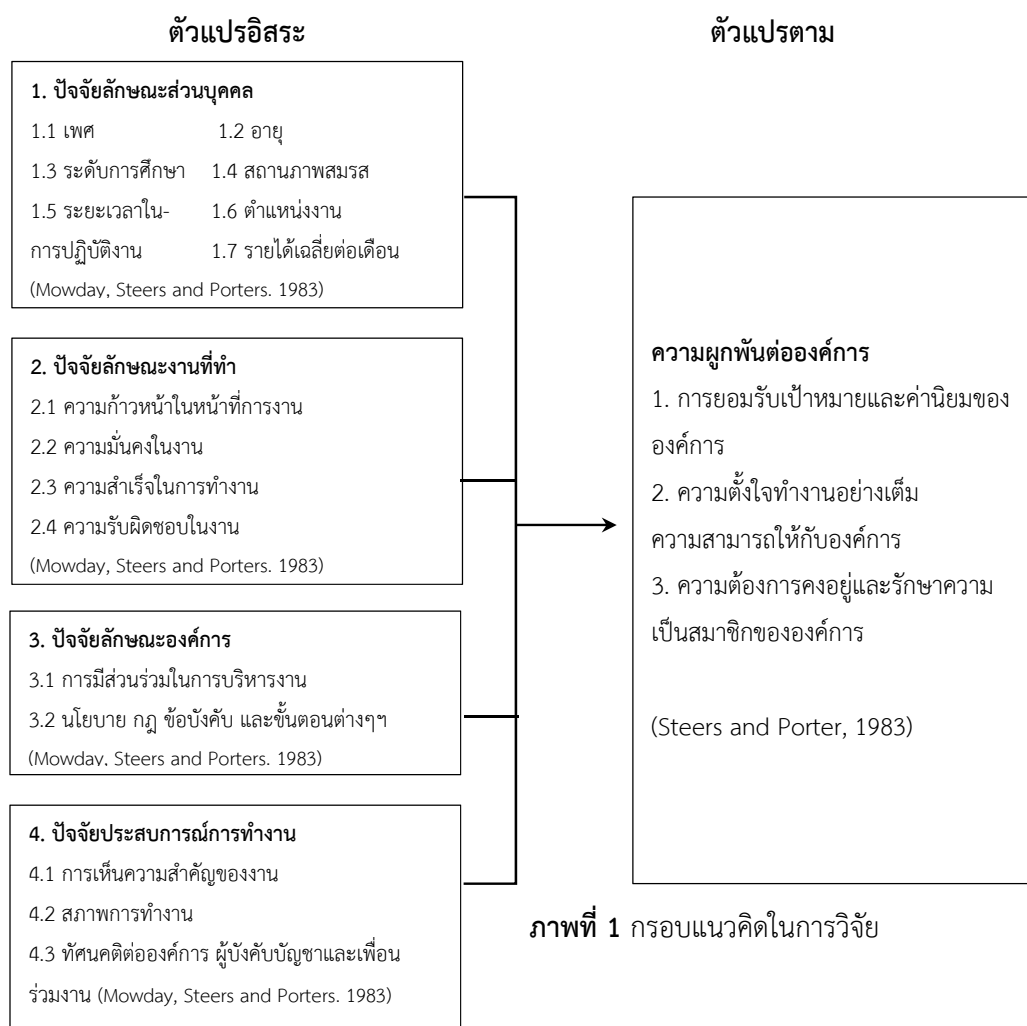
1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน

3. ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน

4. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (1983)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 532,600 คน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2560) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 750 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง 3 อำเภอจากทั้งหมด 6 อำเภอที่มีจำนวนสถานประกอบกิจการการตั้งอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอบางเสาธง และอำเภอบางบ่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้าแล้ว นำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยสอบถามตามกรอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ (Multiple Choice) ให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ด้านลักษณะการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ค่าน้ำหนักข้อความเชิงบวก (Rating Scale)	ระดับความสำคัญ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของเบสท์ (Best, 1977 : 74) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีระดับความสำคัญ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีระดับความสำคัญ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีระดับสำคัญ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีระดับสำคัญ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามวัดระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) เช่นเดียวกับตอนที่ 2 โดยสอบถามตามกรอบความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของเบสท์ (Best, 1977 : 74) เพื่อแปลความหมายของระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปแจกและแจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงที่สุด
2. จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บกลับมา สำหรับแบบสอบถามบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์ จะไม่นำแบบสอบถามดังกล่าวเข้ามาศึกษา
3. จัดหมวดหมู่กลุ่มของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ แปรผลสรุปผล และรายงานผลต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 431 คน คิดเป็นร้อยละ 57.47 มีสถานภาพโสด จำนวน 405 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 24.93 เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 431 คน คิดเป็นร้อยละ 57.47 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ลักษณะการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับที่
1. ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ	3.13	0.65	ปานกลาง	3
2. ปัจจัยลักษณะองค์กร	3.71	0.61	มาก	1
3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน	3.47	0.69	มาก	2
เฉลี่ยรวม	3.36	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมพนักงาน มีระดับความสำคัญที่คิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การ มีความสำคัญในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และปัจจัย ลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.	อันดับที่
ชาย	436	3.36	0.62	-0.208	0.836	2
หญิง	314	3.37	0.58			1
รวม	750	3.36	0.60			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.836 ซึ่งมากกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$)

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในช่วงอายุต่าง ๆ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	193.821	32.304	312.045	0.000*
ภายในกลุ่ม	743	76.917	0.104		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำนวน 12 คู่

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่าง ๆ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	35.062	11.687	36.995	0.000*
ภายในกลุ่ม	746	235.676	0.316		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	52.084	26.042	88.969	0.000*
ภายในกลุ่ม	747	218.654	0.293		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5	190.234	38.047	351.618	0.000*
ภายในกลุ่ม	744	80.504	0.108		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำนวน 11 คู่

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับต่าง ๆ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	83.101	27.700	110.129	0.000*
ภายในกลุ่ม	746	187.638	0.252		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำนวน 5 คู่

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับต่าง ๆ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	98.765	24.691	106.964	0.000*
ภายในกลุ่ม	745	171.974	0.231		
รวม	749	270.738			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน จำนวน 8 คู่

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยทางด้านลักษณะการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.769	0.093		8.307	0.000**
ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ (X1)	0.212	0.038	0.228	5.533	0.000**
ปัจจัยลักษณะองค์การ (X2)	0.275	0.037	0.281	7.468	0.000**
ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (X3)	0.262	0.037	0.303	7.155	0.000**

$R = 0.735$, $R^2 = 0.541$, Adjusted $R^2 = 0.539$, $SEE = 0.408$, $F = 292.550$, $Sig. = 0.000$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.735 และมีความผันแปรของการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 54.10 ($R^2 = 0.541$) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (Beta = 0.303) ปัจจัยลักษณะองค์การ (Beta = 0.281) และปัจจัยลักษณะงานที่ทำ (Beta = 0.228) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษามีดังนี้

1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงได้รับการปฏิบัติในองค์การเป็นไปในลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุมนั้นก็หมายความว่าบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับสูง อาจเนื่องจากคนที่มีอายุมาก ทำให้มีความตระหนักรู้ว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง ประกอบกับการมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป

1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีค่าตอบแทนที่สูงตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ และมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงานในองค์กรเป็นไปได้อีกมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่า

1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด อาจเนื่องจากเคยสมรสมาแล้ว หรือคนที่มีสถานภาพสมรส ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงาน ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ๆ เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว เมื่อคนทำงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

1.5 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

1.6 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะพนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและความพยายามเพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า

1.7 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด เพราะผู้ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนจากทางองค์กรสูงมากอยู่แล้ว จะมีความเชื่อมั่น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย

2. ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer (1977) และ Buchanan (1974) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยลักษณะงาน เช่น งานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ระดับปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าเป็นบวก แสดงว่าถ้าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นที่ดีในเรื่องปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีความท้าทาย และควรปรับปรุงสภาพการทำงานในความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกลำบากหน่าย ปัจจัยลักษณะองค์การในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์การอื่น ๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานลาออก และปัจจัยลักษณะงานที่ทำในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การควรให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงาน ฝึกอบรม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขององค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน หาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์การแต่ละประเภท เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐบาล เป็นต้น

2) ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น

3) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้อาศัยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการวิจัยเชิงปริมาณ ถ้ามีการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. อนุสารแรงงาน, 11(4) .
- ชลิตา แคมจันทร์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงค์เยาว์ แสงผล. (2557). **อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์การ การมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กาสะลองเชรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์. ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ แม่นศิริ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา**. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อุทัย สีสิม. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- Buchanan. (1994). **Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations**. Administrative Science Quarterly.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover**. New York : Academic Press Inc.
- Robert, Marsh and Hiroshi, Mannari. (1977, March). **Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study**. Administrative Science Quarterly. 22: 57.