

การศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

**A STUDY OF EMPLOYEE COMMITMENT TO THE PRIVATE
ORGANIZATION IN BANGKOK.**

เสาวลักษณ์ สิพกุลชัย¹ ดร. ไกรจิต สุตะเมื่อง²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และมีการทดสอบสมมติฐานสถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้ ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อหาค่า T-test F-test ค่าSig ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (R) สัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) และค่าวัดกระจายความคลาดเคลื่อนเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

² ผู้อำนวยการหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับที่สูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้และระดับตำแหน่งงาน ส่วนเพศไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับที่สูงเช่นกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The Objectives of this independent study was to study the difference of personal factors that influence employee commitment to the private organization in Bangkok and relations of factors that build up satisfaction toward working with employee commitment.

The data was collected from 400 officers who worked in private organization in Bangkok by using questionnaire. The data analysis with computer program finished with descriptive statistic describes the frequency values (Frequency) percentage (Percentage) Average (Mean) and standard deviation values (Standard Deviation) and hypothesis testing. Reference statistics using ANOVA and Multiple Regression Analysis (MRA) to evaluate T-test F-test value Sig correlation coefficient (R) coefficient set (R²) and measure the distribution of error values. To analyze the relationship of different variables and with 0.05 significance level.

The result of the study showed that the level of employee commitment to the private organization in Bangkok was high. For personal characteristics, the factors that influenced were age, social status, education, length of service salary and position; while sex did not correlate with employee commitment.

The level of employee satisfaction towards working in the private organization was high, too.

KEYWORD: EMPLOYEE COMMITMENT

1. บทนำ

องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งการบริหารองค์การมีจุดมุ่งหมายในการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์การสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคำกล่าวว่า บุคลากรในองค์การนั้นเปรียบเสมือนสินทรัพย์หรือทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ายิ่งในการพัฒนาองค์การ และเป็นเรื่องที่ยากในการประเมินคุณค่าของบุคลากรในองค์การนั้นออกมาเป็นตัวเงินหรือระบุออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้

การบริหารจัดการองค์การธุรกิจเอกชนยังมีการแข่งขันกันสูงมากในปัจจุบัน ทำให้้องค์การต่างๆ ต้องมีการปรับตัว เตรียมตัวสำหรับความเปลี่ยนแปลง และการปรับเปลี่ยนภายในองค์การที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา หลายหน่วยงาน ได้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว ภายในองค์การ แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ ้องค์การต่างๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ การที่้องค์การใดๆ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์การเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็ย่อมจะทำให้้องค์การนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากบุคลากรใน้องค์การนั้นๆ ไม่อุทิศทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้าหาก้องค์การไม่สามารถสนองตอบความต้องการของพนักงาน ก็จะเกิดการลาออกจาก้องค์การซึ่งเท่ากับ้องค์การต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่า นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดต้นทุนในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนคนเดิม

และอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรู้สึกพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า และด้านจริยธรรมในองค์กร คือการที่บุคคลในหน่วยงานอยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่เคารพกันและกัน การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร ใช้จ่ายพุดในทางสร้างสรรค์มุ่งวัตถุประสงค์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของการทำงานที่เกิดขึ้น เหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข รู้สึกได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญ มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ให้กับตัวพนักงานและองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

การที่องค์กรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคลากรนี้เองจะเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และภักดีต่อองค์กรตลอดไป สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอว่าจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เอกชน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง พัฒนาความพึงพอใจ ความผูกพัน เพื่อให้มีพนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

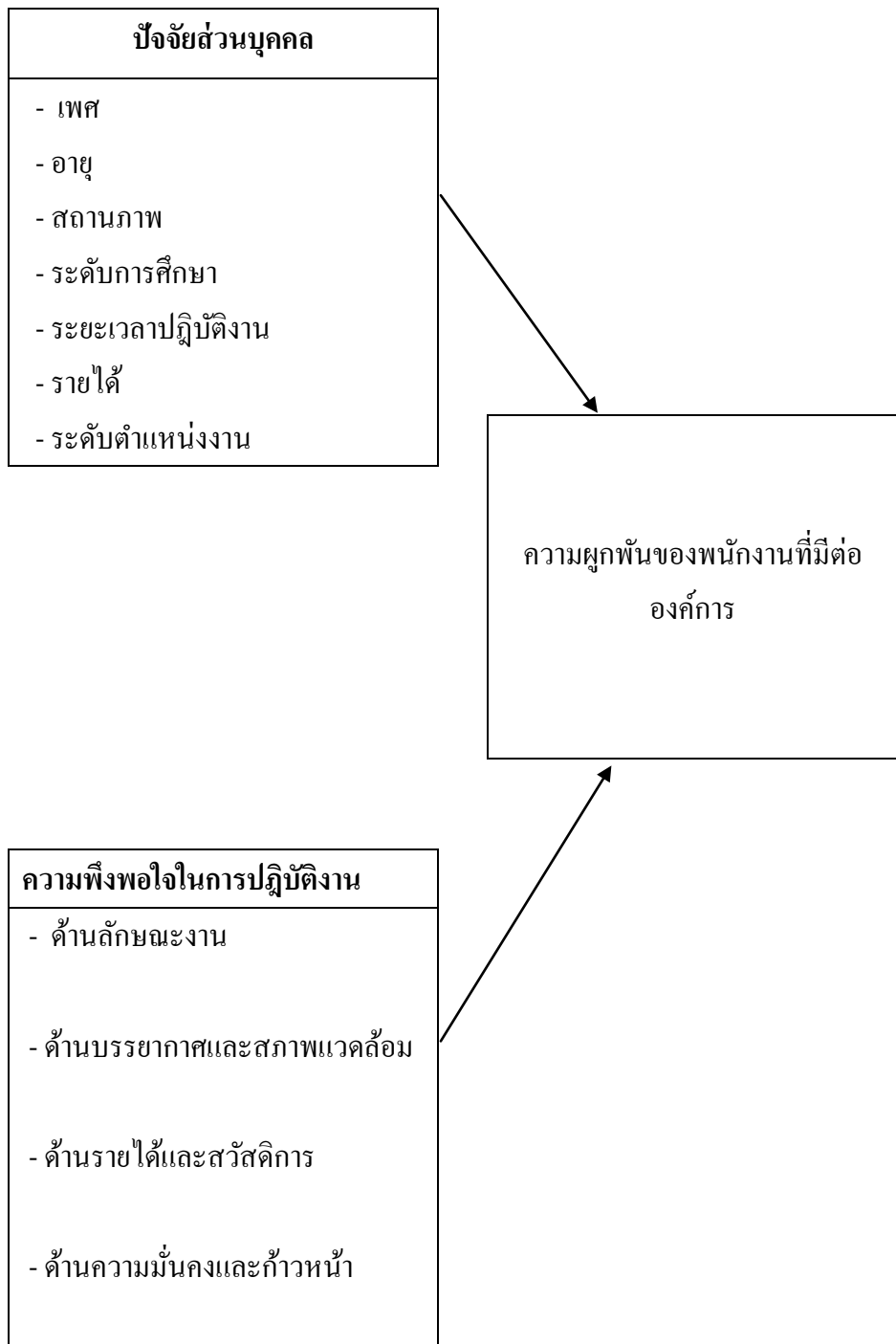
1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องกับพนักงานในการนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน แสวงหาแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงในองค์การต่างๆที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานและด้านความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ

กรอบแนวความคิด



2 แนวความคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ โดยการค้นคว้าเอกสารและทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยสรุปแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

Buchanan (1974:533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออก จากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อ องค์กร Steers (1977 : 46-56) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มี จุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่ จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะ แตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็น สมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สกาเว สํารายคอง (2547:8) ได้กล่าวว่ ความหมายของความผูกพันได้สะท้อนมุมมองการแสดงออกของพนักงานว่ เมื่อกพนักงานผูกพันยอมแสดงพฤติกรรมที่มีผลลัทธิในด้านบวกแก่องค์การด้วย ดังนั้นความหมายของความผูกพันของพนักงานคือ สภาวะที่เป็นแรงผลักดันมาจากจิตใจของพนักงานซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดี หรือเป็นสภาพความรู้สึกที่เสมือนว่ามีพันธะที่ต้องตอบสนองต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ

Strellioff (2003 อ้างถึงในจิรประภา อัครบวร, 2549) ระบุว่าคำว่า “Engagement” มีนัยเช่น เดียวกับ “Commitment” ซึ่งก็คือความผูกพัน อันเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมหลัก 3 ลักษณะดังนี้

1. การอยู่ (Stay) คือ ความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ที่อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า
2. การพูด (Say) คือ กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่บุคคลอื่นได้ฟัง
3. การรับใช้ (Serve) คือ ภูมิใจในงานที่ทำว่าเป็นส่วนสนับสนุนในความสำเร็จขององค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัด ซึ่งเป็นคำถามปิดแบบมีตัวเลือกและคำถามเปิด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้จำนวน 400 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยอ้างอิงจากสูตรของ Taro Yamane (อดิพร ก่อเกียรติพิงศ์)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายผลข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระด้านลักษณะส่วนบุคคล กับตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติ Analysis of Variance (ANOVA)
3. การวิเคราะห์ผลข้อมูลอธิบายความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ค่า Multiple Regression Analysis (MRA)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	0.054		✓
อายุ	0.000	✓	
สถานภาพสมรส	0.000	✓	
ระดับการศึกษา	0.000	✓	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.000	✓	
รายได้ต่อเดือน	0.000	✓	
ระดับตำแหน่งงาน	0.000	✓	
ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.000	✓	
ความพึงพอใจด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม	0.012	✓	
ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ	0.000	✓	
ความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	0.001	✓	

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 และรองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 30-39 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คืออายุ 20-29 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และกลุ่มตัวอย่างที่อายุมากกว่า 50ปีมีน้อยที่สุด คือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 252 คน คิดเป็น ร้อยละ 63 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายมีน้อยที่สุด คือจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คือจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับองค์การที่ระยะเวลา 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับองค์การที่ระยะเวลา 6-10 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานกับองค์การระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คือจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

6. รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001-40,000บาท มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.75 รองลงมา คือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ของทั้งหมด

7. ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานมากที่สุด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 รองลงมา คือ ระดับหัวหน้า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติกับองค์กรคือ 1-5 ปี มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และมีตำแหน่งระดับพนักงาน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย เห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 7.94

2. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย 7.89

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ มีสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 7.93

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือความรู้สึกรู้ว่างานมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 7.82

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

โดยภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 7.33

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล 6 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติ รายได้ และระดับตำแหน่งงาน ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อันเนื่องจากองค์กรให้

ความสำคัญและโอกาสกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของ Maslow ที่มีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตโดยพนักงานในองค์กรเรียนรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ลักษณะงานของตัวเองทำให้มีความมั่นคง และความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักขององค์กร ตลอดจนความพร้อมภายในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและผู้บังคับบัญชา ส่วนส่งผลให้พนักงานให้เกิดความคาดหวังในงานว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นจนทำให้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งองค์กรมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจนทำให้ไม่อยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะและเสนอความคิดเห็นจากการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1. สำหรับองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้นำกรอบแนวความคิดใหม่ (Modified Model) ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในองค์การสำหรับการศึกษาปฏิบัติจริง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
2. สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาวิจัย ให้ทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนปัจจัยด้านตัวแปรอิสระให้มากยิ่งขึ้น เพื่อผลการศึกษาที่แม่นยำและเที่ยงตรง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยที่ไม่ได้เจาะลึกถึงลักษณะธุรกิจขององค์กร และเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่แม่นยำมากขึ้น ควรระบุประเภทหรือลักษณะธุรกิจขององค์กรให้ชัดเจน
2. ศึกษาเพิ่มเติมถึงประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่พนักงานในองค์กรประสบอยู่ในปัจจุบันเพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกด้านต่อไป
3. ศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ด้านขวัญและกำลังใจ ทักษะคติ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

7. เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ทม.722 การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

จิรากุล วะสานธุ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพัน
องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.”

วิทยานิพนธ์. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544

สกว สำราญคง. “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
ในกลุ่มสมบูรณ์.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการ
บัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, 2547.

อดิพร ก่อเกียรติพงศ์. “การศึกษาพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในวัยรุ่น ใน
เขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจผ่านอิเล็กทรอนิกส์
มหาวิทยาลัยรังสิต, 2547.

อรัญญา สุวรรณวิก. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม”

วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2541.

Buchanan, Bruce. Building Organizational Commitment-The Socialization of
Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly
1974.

Maslow, A. H. Motivation and Personality, 2nd ed. New York: Harper & Row
1970.

Steers, R.M. (1977), “Antecedents and Outcomes of Organizational
Commitment”, Administrative Science Quarterly, 22(March), 46-56